

Melipilla, treinta y uno de enero de dos mil veinticinco

VISTOS:

DEMANDA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

PRIMERO: Comparece con fecha 03 de enero de 2023 doña **KAREN VIVIANA TAPIA LANDA**, ingeniera en ejecución informática, cédula nacional de identidad número, 16.114.958-6, domiciliada en Corneche, Parcela 22, comuna de San Pedro, Región Metropolitana, quien en tiempo y forma, de acuerdo a los artículos 55, 63, 162, 446, 485, 489, 490, 491 del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, particularmente en su artículo 489 en relación con la garantía a la indemnidad, interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, sufridos con ocasión del despido, y en forma conjunta, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO**, persona jurídica de derecho público con el Rut N° 69.073.100-2, representada legalmente por don Emilio Cerda Sagurie, funcionario público, en su calidad de alcalde, ambos con domicilio en Avenida Hermosilla N° 11, comuna de San Pedro, provincia de Melipilla, Región Metropolitana.

En primer lugar, alude a temas de competencia, caducidad y procedimiento, para luego fundamentar su pretensión en que, desde el mes de julio del año 2009 que mantiene contrato de trabajo con la Ilustre Municipalidad de San Pedro, señalando dicho contrato que se desempeñaría como encargada de informática y soporte técnico computacional, para el departamento de Educación, sin embargo, jamás se desempeñó en dicho departamento, sino que por el contrario, su cargo era de mayor responsabilidad, toda vez que, en primer término sus funciones siempre las desarrolló en la municipalidad, su oficina personal la tenía en dicha instalación desde dicha fecha, y su cargo obedecía a encargada de informática y soporte técnico a nivel municipal, teniendo a su cargo todos los departamentos de la municipalidad, esto es, área municipal, educación y salud.

Refiere que, algunas de sus funciones principales eran: soporte para sistema de administración interna (Caschile), con los sistemas de contabilidad, remuneraciones, tesorería, ordenes de ingreso, permiso de circulación. Esto significa atender problemas respecto a la función de los programas, siendo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

interlocutora entre el jefe de proyectos del proveedor y la contraparte cliente, seguía instrucciones para resolver inconvenientes técnicos, los cuales podrían ser debido al computador, red interna, servidor, creación de perfil de usuario, errores en la configuración regional, error en la conexión de ODBC, error en contraseña de SQL, entre otras, recibía instrucciones para habilitar módulos de permiso de circulación para girar en otros puntos de la comuna.

Explica que, en el área de salud, también fue la contraparte técnica de la plataforma Rayen Saydex, la cual se estaba implementando en el año 2010, creación de perfiles de usuario y soporte ante problemáticas de usuario en su funcionamiento, además de enseñarle al usuario a aplicar el programa, esta plataforma corresponde a ficha clínica del paciente, datos estadísticos de morbilidad, stock en farmacia, entre otros. Realizó varios proyectos tales como; habilitar las postas con conectividad y dotarlas con equipamiento para la función del sistema Rayen.

Indica que en Educación creó proyectos de conectividad, para que las escuelas se dotaran de internet. Esto significó mucho para la comuna, ya sea en el ámbito de la salud y educación.

Sostiene que, estas actividades no solo obedecen al área de educación, es en estas virtudes que, si bien es cierto su contrato dice encargada de informática y soporte técnico computacional para el área de educación, sus funciones reales eran más amplias y no para el departamento de educación sino que para toda la Municipalidad, cubriendo todos los departamentos del municipio, con oficina propia, y con cargo de Jefatura o similar, de modo tal que, en virtud del principio de primacía de la realidad, sus funciones fueron desde el año 2009 hasta la fecha, es decir más de 13 años, como Encargada de Informática y Soporte Técnico Computacional para el Área Municipal, cubriendo todos los departamentos del Municipio.

Señala que, lamentablemente su empleador después de 13 años, cambió las condiciones de su contrato de trabajo en forma unilateral, reduciendo sus funciones y atribuciones, quitándole su asignación de oficina, cambiando su lugar de trabajo, modificando su cargo, y jerarquía, lo que le ha provocado un gran menoscabo en su calidad como profesional, toda vez que, entiende en virtud de la estabilidad en el cargo, que, a mayor experiencia y capacidad, mayor



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

remuneración y escalafón en su trabajo, lo que en este caso no ocurrió. De modo tal que, siendo una de las obligaciones que impone el contrato de trabajo es mantenerlo en las mismas condiciones que fue pactado, y respetar los derechos adquiridos durante la relación laboral, lo que en la especie no ocurrió, más aún, toda vez que, su empleador no está cumpliendo a cabalidad el contrato, sino que más bien lo modificó, es que invoca la causal del artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

En cuanto a su jornada de trabajo: De acuerdo al contrato que regía a la época del término de la relación laboral, su jornada laboral era de lunes a jueves de 8:30 a 17:30 y viernes de 8:30 a 16:30.

En relación al Término de la relación laboral: Precisa que con fecha 27 de octubre de 2022, envió carta certificada a la I. Municipalidad de San Pedro, con copia a la Inspección del Trabajo poniéndole término a la relación laboral, actuando de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, procediendo a comunicar a su ex empleador el despido indirecto, fundado en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del mismo Código, cual es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte de la empleadora, y así también conforme al artículo 485, esto es la garantía del principio de indemnidad, del código del ramo, por haber sido víctima de represalia al haber ejercido su legítimo derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

Respecto a los antecedentes de la vulneración a la garantía de la indemnidad:

a) Solicita regularización de su contrato de trabajo y una remuneración acorde a su cargo y funciones: Señala que a propósito de lo señalado anteriormente, esto es, su vasta experiencia, su antigüedad en el cargo, y su capacidad laboral, sumado a esto que, su remuneración estaba siendo pagada por un departamento al cual solo pertenecía por nombre, ya que en la realidad se desempeñaba en el área municipal, y la Contraloría General de la Republica ha sido clara en instruir a los alcaldes que esa situación debe ser corregida, es que, le solicitó a su empleador, regularizar su contrato de trabajo en cuanto a lo que efectivamente está realizando hace 13 años, es decir que, se escrituraran sus reales funciones, responsabilidades, y en ese mismo orden de ideas reajustar su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

remuneración acorde a su cargo y responsabilidad, es decir, asimilar a su cargo profesional al grado 10° del escalafón profesional de la planta de la Municipalidad de San Pedro, tal cual se ha realizado con otros trabajadores de la municipalidad, pero lamentablemente nunca obtuvo respuesta. Señala que desde el año 2017 que se lo ha solicitado a su ex empleador, sin obtener respuesta alguna. De esta forma, por última vez con fecha 14 de octubre del año 2021 se dirigió nuevamente a su ex empleador, sin obtener respuesta nuevamente.

Expresa que, con fecha 17 de febrero del año 2022, realizó una presentación formal a la Contraloría General de la República, lo que derivó en que su empleador tomara una actitud hostil hacia ella, tomando la decisión de reubicarla de zona de trabajo, y señalándole que sus funciones serán solo destinadas al área de educación, esto es, en un Liceo determinado de la comuna, lo que se traduce en un menoscabo, dado que, solo debería encargarse de los computadores del laboratorio de computación, lo que representa una actividad muy básica para sus conocimientos, bajando además en su escalafón y jerarquía, perdiendo su oficina personal, y sus derechos laborales adquiridos en el transcurso de la relación laboral.

b) Represalia del empleador. Modificación unilateral del contrato de trabajo, con perjuicio para el trabajador. La respuesta de su empleador ante la denuncia realizada ante la Contraloría General de la República fue tomar una represalia en su contra, por haber decidido manifestar su reclamo, por tal razón tomaron una decisión abusiva, que raya en lo irracional y que por supuesto vulnera sus derechos como trabajador.

Relata que su ex empleador con fecha 19 de mayo de 2021, le notificó mediante memo número 211, su decisión arbitraria de que sus funciones desde aquella fecha las cumpliría en el Liceo Municipal Anexo Básica como encargada de informática y computación, es decir, sus 13 años de experiencia ahora serían aplicados a un establecimiento de educación básica en el laboratorio de computación.

Así también la sancionaron quitándole su oficina, no dándole oportunidad para entregar las llaves, sino que destruyeron la chapa, ingresaron por la fuerza, transgrediendo su privacidad, y finalmente entregándole la oficina a otro trabajador. Es de tal envergadura el abuso que ha realizado la municipalidad con



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

su persona que, hasta la fecha no le ha permitido retirar sus artículos personales de su antigua oficina, sin saber actualmente donde se encuentran las fotos de su familia, hijas, regalos del día de la madre y demás artículos que en estos 13 años han adornado su oficina, así tampoco pudo retirar sus libros, material de estudio, escritos de su autoría, proyectos en confección etc.

Reproduce el artículo 12 del Código del Trabajo y sostiene que la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa que labores similares son aquellas que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico; que se realicen en condiciones higiénicas y ambientales parecidas a aquéllas en que se desempeñaba el trabajador, y que se efectúen en un nivel jerárquico semejante a aquél en que se prestaban los servicios convenidos primitivamente. Por su parte, definió que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.

c) Vulneración se produce con ocasión del despido: Es la decisión del ex empleador, de modificar unilateralmente sus condiciones laborales que se habían mantenido inalterables por más de 13 años, siendo la exclusiva encargada de toda el área informática de la municipalidad, teniendo su propia oficina, y su indiscutible jerarquía de Jefatura en el área. En represalia por el ejercicio de sus derechos, la razón que la llevó a tomar la decisión de proceder al despido indirecto, toda vez que, lo anterior constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato de trabajo impone.

Esta decisión unilateral de su ex empleador hizo imposible la mantención de la relación laboral, pues significó un acto abusivo de auto tutela y de sanción, que generó un quiebre irrefragable de la relación, por lo que la vulneración de derechos a la que hace referencia ocurre con ocasión del despido indirecto.

El artículo 489 del Código del Trabajo la habilita para interponer esta denuncia de vulneración de la garantía de la indemnidad con ocasión del despido y la jurisprudencia unánime de la Excm. Corte Suprema, ha sostenido que es indistinto si el despido es por la decisión del empleador o indirectamente del trabajador.



Como Derechos fundamentales afectados explica que, del relato de los párrafos precedentes, es posible concluir que fue víctima de represalias de parte de su empleador, por haber efectuado un reclamo ante la Contraloría General de la Republica número R005529/2021.

Transcribe el artículo 485 del Código del Trabajo, y argumenta que en este caso haciendo un símil con la Contraloría General de la República, ente fiscalizador de la administración pública, los hechos reseñados en los párrafos anteriores dan cuenta de la vulneración de la Garantía de Indemnidad, consagrada en el inciso 3 del artículo 485 del Código de Trabajo, sumado a esto la discriminación de que fue víctima, toda vez que, existe abundante prueba para acreditar que la municipalidad ha actuado de diferente manera respecto a otros trabajadores, que por su orientación política, afinidad con la administración, han sido favorecidos.

El derecho de indemnidad o conocido en el derecho comparado como garantía de indemnidad, corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza (fundamentales específicos o inespecíficos, legales o contractuales), a resultas o como consecuencia de las actuaciones de los organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos. (Ugalde Cataldo José Luis, "Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador", Legal Publishing, pág. 36).

La doctrina ha señalado que la llamada garantía de indemnidad "vedaría al empresario la posibilidad de ocasionar daño por el simple hecho de formular el trabajador una reclamación de derechos, pudiendo revestir los mecanismos de represalias empresarial distintas modalidades, como son las no renovaciones contractuales, discriminaciones retributivas, modificaciones de condiciones de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias y despidos" (Ugalde Cataldo José Luis, "Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador", Legal Publishing, pág. 36).

En este caso en particular, dicha represalia empresarial está constituida por la decisión de su ex empleador en torno a modificar arbitrariamente sus condiciones laborales, destinándola a ejercer su trabajo a una escuela de educación básica, quitándole sus derechos adquiridos, oficina, cargo, atribuciones,



jerarquía, lo que evidentemente constituye un ejercicio ilegal y abusivo del ius variandi.

Estima que es claro que, a todas luces esto obedece a un castigo, no siendo lógico que alguien que estaba encargada de mantener y dotar de un buen servicio tecnológico a toda la municipalidad y sus diferentes departamentos, ahora la releguen a una escuela básica como encargada del laboratorio de computación.

Agrega la doctrina que, en el ámbito laboral, ese tipo de amenaza es especialmente grave "por la existencia de una clara relación de subordinación de trabajador y supremacía del empresario, las partes no se van a encontrar en una situación de igualdad, con lo cual en el ejercicio de cualquier actuación para reclamar una posición jurídica frente a quien ostenta tan privilegiada situación podría ser una quimera si no se asegurara la situación de la parte débil de la relación".

A diferencia de lo que ocurre con los demás derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República y amparados o estructurados por este procedimiento de tutela laboral como principios; la llamada garantía de indemnidad no debe ponderarse con otros derechos, ya que de este punto de vista nunca van a existir represalias justificadas o proporcionadas, en este caso en particular solo cabe determinar si ha existido o no una represalia, y si esta tiene una causa específica, que es el ejercicio de un reclamo administrativo por parte del trabajador, como efectivamente ocurrió en este caso.

Advierte que efectivamente se vulneró la garantía a la indemnidad, puesto que por ejercer su derecho y formular un reclamo, unilateralmente el ex empleador decidió castigarla, sin que exista ninguna razón lógica que justifique tal decisión.

Afirma que el despido indirecto se ajusta a derecho, aduciendo que el memo de fecha 19 de mayo, numero 211 emitido por la I. Municipalidad de San Pedro, da cuenta del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, toda vez que, como ha señalado latamente, durante estos 13 años de relación laboral con la Municipalidad de San Pedro ha realizado constantemente diferentes funciones para todos los departamentos del municipio, se ha desarrollado como la única encargada en la jefatura del área informática, teniendo exclusivas responsabilidad en todos los sistemas, y teniendo la gran responsabilidad de dotar a la municipalidad de soporte tecnológico para sus



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

diferentes áreas, adquiriendo derechos y obligaciones, que producto del ejercicio legítimo de sus derechos le han quitado sin causa justificada y en forma arbitraria. Así también se le ha discriminado por su condición de mujer no relacionada activamente en la política, ya que, no han querido asimilar su cargo profesional al grado 10° de la planta profesional de la municipalidad, en clara circunstancias que a otros compañeros si los han asimilado, incluso con menos antigüedad.

Señala que este tipo de actuaciones, es decir, una modificación unilateral del contrato de trabajo, que causa un menoscabo al trabajador, están expresamente prohibidas en la legislación laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del ramo y en el artículo 1545 del Código Civil, por consiguiente, la municipalidad ha incurrido en discriminación, vulneración de la garantía constitucional de indemnidad y en un manifiesto incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, al modificarlo en forma unilateral, lo que justifica la aplicación de la causal invocada.

Por lo demás este incumplimiento es de suma gravedad, pues le causa un menoscabo como persona, mujer, profesional, y sobre todo en su carrera profesional, al relegarla a ejercer funciones a una escuela básica.

Indica que, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 160 del Código del Trabajo; el contrato de trabajo termina por las causales señaladas en su número 7, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. A su vez el artículo 171 del mismo Código dispone: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”. En el presente caso el empleador incurrió en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, ya extensamente relatada en el presente libelo y suficiente para poner término al contrato de trabajo.



Advierte que los incumplimientos que se señalan son graves y justifican su decisión, por lo que solicita acoger la presente demanda, declarar que el despido indirecto se ajusta a derecho y condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, aumentada esta última en un 50% de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo y demás prestaciones, que precisará.

En cuanto a la Nulidad del despido, refiere que el despido para producir sus efectos exige que se acredite que estén pagadas las cotizaciones previsionales. Si ello no ocurre el despido no produce, respecto del empleador, el efecto de poner fin al contrato de trabajo. En el presente caso, el ex empleador no pagó íntegramente las cotizaciones previsionales, de salud y de seguridad social. Así las cosas, la consecuencia jurídica es que el despido no produce sus efectos. El efecto de esta nulidad es mantener vigente la obligación del empleador de remunerar y pagar las demás prestaciones que se establezcan en el contrato respectivo, hasta la convalidación del despido. Esta nulidad, salvo las acciones para exigirla, no tienen efecto alguno sobre el trabajador para quien el despido es una cuestión de hecho, que se verifica al momento de la separación efectiva, quedando en este caso liberado de todas sus obligaciones, especialmente la de prestar los servicios.

Sostiene que, por lo expuesto, el despido es nulo para el demandado, en el sentido que lo establece el artículo 162 del Código del Trabajo, y procede a su respecto, el cobro inmediato de las prestaciones que la misma norma indican y que se solicitan en esta presentación. Reproduce los incisos 5º y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, y afirma que al no tener pagadas íntegramente las cotizaciones previsionales, el despido no produce los efectos de poner término al contrato de trabajo respecto del empleador, y tal como dispone el último inciso citado deberá pagarle las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo hasta la fecha en que efectivamente pague las mencionadas cotizaciones y convalide el despido.

Realiza un resumen de prestaciones demandadas:

1. La indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$12.668.238.- o la suma mayor o menor que se determine.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

2. La indemnización por años de servicio, considerando que la relación laboral se inició el 01 de junio de 2009 y finalizó el 27 de octubre de 2022, por lo que corresponde pagar el equivalente a 11 remuneraciones, que asciende a \$12.668.238.-

3. La indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$1.151.658.-

4. El recargo del 50% de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$6.334.119.-

5. Las remuneraciones que se sigan devengando desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo, a razón de \$1.151.658 mensuales, en virtud de la declaración de nulidad del despido.

6. Todas las cantidades debe ser pagadas con los reajustes e intereses correspondientes.

7. Se condene a la demandada a pagar las costas de la causa.

Por lo expuesto y normas legales citadas, solicita tener por interpuesta la presente demanda de tutela por vulneración del derecho a la indemnidad con ocasión del despido, de despido indirecto, de nulidad del despido y por cobro de prestaciones en contra de su ex empleador la Ilustre Municipalidad de San Pedro, persona jurídica de derecho público con el Rut N° 69.073.100-2, representada legalmente por don Emilio Cerda Sagurie, funcionario público, en su calidad de alcalde, ambos con domicilio en Avenida Hermosilla N° 11, comuna de San Pedro, provincia de Melipilla, Región Metropolitana, dar lugar a ella y en definitiva se condene a la demandada al pago de las sumas referidas en el punto VII de la demanda, esto es,

1. La indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$12.668.238.- o la suma mayor o menor que se determine;

2. La indemnización por años de servicio, considerando que la relación laboral se inició el 01 de junio de 2009 y finalizó el 27 de octubre de 2022, por lo que corresponde pagar el equivalente a 11 remuneraciones, que asciende a \$12.668.238;

3. La indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$1.151.658;



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

4. El recargo del 50% de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$6.334.119;

5. Las remuneraciones que se sigan devengando desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo, a razón de \$1.151.658 mensuales, en virtud de la declaración de nulidad del despido;

6. Todas las cantidades deben ser pagadas con los reajustes e intereses correspondientes, todo con expresa condenación en costas.

En subsidio, despido indirecto

Que en el primer otrosí del libelo de fecha 03 de enero de 2023, doña **KAREN VIVIANA TAPIA LANDA**, ingeniera en ejecución informática, cedula nacional de identidad número, 16.114.958 - 6, domiciliada en San Pedro, Región Metropolitana, **en subsidio de lo principal**, para el improbable evento en que no se haga lugar a la demanda de tutela invocada y encontrándose dentro del plazo legal, y de conformidad a lo prescrito en los artículos 168, 171 y siguientes del Código del Trabajo **interpone demanda por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones** en contra de la Ilustre Municipalidad de San Pedro, persona jurídica de derecho público con el RUT N° 69.073.100-2, representada legalmente en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo por don Emilio Cerda Sagurie, funcionario público, en su calidad de Alcalde, ambos con domicilio en Avenida Hermosilla N° 11, comuna de San Pedro, provincia de Melipilla, Región Metropolitana, solicitando desde ya se acoja en todas sus partes, con costas, en consideración de los argumentos de hecho y de derecho ya reseñados en lo principal de este escrito, conforme a los cuales solicita el pago de todas las prestaciones detalladas en el número VII del texto de lo principal del presente escrito, todo ello con reajustes, intereses y las costas de la causa, para cuyo efecto da por reproducidos en su integridad y para todos los efectos legales -para así evitar reiteraciones inútiles todos los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en el presente libelo en lo pertinente, solicitando que en mérito de los mismos se tenga por interpuesta la presente demanda, se la admita a tramitación y, en definitiva se declare, en lo que constituyen las peticiones concretas que su despido indirecto ha sido conforme a derecho y se condene a la demanda, al pago de las siguientes prestaciones:

1. La indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

equivalente a la suma de \$12.668.238.- o la suma mayor o menor que se determine.

2. La indemnización por años de servicio, considerando que la relación laboral se inició el 01 de junio de 2009 y finalizó el 27 de octubre de 2022, por lo que corresponde pagar el equivalente a 11 remuneraciones, que asciende a \$12.668.238.-.

3. La indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$1.151.658.

4. El recargo del 50% de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$6.334.119.

5. Las remuneraciones que se sigan devengando desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo, a razón de \$1.151.658 mensuales, en virtud de la declaración de nulidad del despido.

6. Todas las cantidades debe ser pagadas con los reajustes e intereses correspondientes.

7. Se condene a la demandada a pagar las costas de la causa.

CONTESTACIÓN

SEGUNDO: Que, con fecha 28 de marzo de 2023, comparece doña Arlene Santín Armijo, abogada, en representación convencional de la denunciada, **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO**, quien, en conformidad a lo dispuesto por los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, y encontrándose dentro de término legal contestó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en procedimiento de Tutela Laboral, deducida en contra de su representada, por doña **KAREN VIVIANA TAPIA LANDA**, ya individualizada en autos, solicitando desde ya su rechazo en todas sus partes, con expresa condena en costas, conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone.

Alega la Improcedencia de la Acción deducida, arguyendo que adolece de errores graves de forma en el modo de proponerla, pues consta en el libelo pretensor que la Dirección Jurídica Ilustre Municipalidad San Pedro, la vulneración de derechos se produjo con ocasión del despido, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, no obstante, del relato en su demanda se deja establecido que la supuesta vulneración de derechos fundamentales habría comenzado en febrero del año 2022, luego que la denunciante efectuara



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

una presentación ante la Contraloría General de la República, y su empleador, en este caso, la Municipalidad de San Pedro, habría adoptado una conducta hostil y la decisión de reubicarla de su puesto de trabajo en un establecimiento educacional de la comuna de San Pedro. Enseguida, manifiesta que, la Municipalidad de San Pedro luego de efectuada la denuncia ante la Sede Contralora, habría tomado represalias en su contra, y en el día 19 de mayo de 2021, mediante el Memorándum N°211, se le notifica la decisión de que cumpliría funciones en el Liceo Municipal Anexo Básica, como encargada de informática y computación.

Advierte que, según el propio relato de la denunciante, la supuesta vulneración de derechos habría iniciado en febrero del año 2022, y luego señala erróneamente que, en el mes de mayo de 2021, habría sido notificada de un cambio de funciones por parte de su empleador como consecuencia de su reclamo, de esta forma, no es posible concluir que la vulneración de derechos fue a consecuencia del autodespido que aconteció el 26 de octubre de 2022.

A mayor abundamiento, la señora Karen, extendió diversas licencias médicas a contar de 16 de mayo al 29 de septiembre de 2022, y luego presentó la carta que comunica su despido indirecto en la data señalada. En este sentido, la denunciante erróneamente intenta esta acción de tutela justificada en las supuestas represalias que habría ejecutado su representada tras realizar un reclamo ante la Contraloría General de la República en febrero de 2022, cuyas represalias acontecerían meses después en mayo del mismo año, de modo que resulta lógico y obvio señalar que la supuestamente vulneración de derechos fundamentales no fue con ocasión del despido, que aconteció meses después.

Alega Improcedencia de la Interposición de Denuncia de Tutela Laboral conjuntamente con la Demanda de Despido Indirecto: Afirma que la denuncia deducida por la señora Tapia Landa, adolece de errores graves de forma, en el modo de proponer sus acciones, pues como consta en el texto de su presentación, se está deduciendo conjuntamente demanda de tutela por vulneración de derecho a la indemnidad con ocasión del despido y demanda de despido indirecto.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 487 del Código del Trabajo, el presente procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485 del mismo texto legal. No cabe, en consecuencia, su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos. La normas en comento, claramente establece la imposibilidad de acumular o de interponer de manera conjunta la acción de tutela con ocasión del despido indirecto, debiendo, por tanto, haberse ejercido dicha acción en subsidio de la denuncia de tutela.

En consecuencia, este error sustancial tiene como efecto inmediato y directo que la demanda despido indirecto deba ser rechazada en todas sus partes con costas, sin ser necesario entrar analizar el fondo del asunto. Así, la consecuencia lógica de haber deducido de manera conjunta ambas acciones, es que se estima que la demandante renuncia a la posibilidad de ejercer la acción de despido indirecto. Así, la demanda de despido indirecto deducida en el primer otrosí del libelo pretensor también debe ser rechazada, debido a que fue deducida “en subsidio”, la que en realidad corresponde a la misma demanda interpuesta en lo principal, basada incluso en los mismos fundamentos, la que además contiene errores sustanciales al momento de proponerla. La denunciante no puede pretender deducir las mismas demandas, dos veces en un mismo juicio. En este sentido, señala que la interposición de demandas de manera subsidiaria corresponde cuando en un mismo procedimiento se deducen demandas, o más bien dicho, acciones que son diversas pero incompatibles entre sí, de tal manera que una se interpone para el caso de que la otra sea rechazada. En el caso concreto, no concurren los requisitos para procedencia, por lo que la demanda deducida nuevamente, en el mismo proceso, bajo los mismos argumentos, debe ser rechazada en todas sus partes y con costas.

En tercer lugar, alega la Improcedencia de la Acción de Tutela por Vulneración de Derechos a la Indemnidad, con Ocasión del Despido Indirecto, manifestando que el procedimiento de tutela laboral está reservado para aquellos casos en los cuales el empleador limita el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, así, se desprende de lo dispuesto en el artículo 484, inciso 3°, del Código del Trabajo, el que transcribe y sostiene que en la especie, resulta improcedente, y carente de todo sustento fáctico intentar la presente acción, puesto que en primer lugar, la supuesta represalia ejecutada por la Municipalidad de San Pedro de “cambiarla de funciones”, tras la denuncia administrativa



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

realizada ante el Órgano Fiscalizador, fue meses después de tomar conocimiento de ella, de modo que no es posible imputar siquiera como una represalia. Por lo demás, ni siquiera existió cambio de funciones ni de labores de la demandante, de esta forma nunca hubo represalia alguna.

Refiere que la acción de tutela en los casos de despido indirecto es improcedente, puesto que naturalmente cuando se produce un despido en represalia de una demanda judicial o un reclamo administrativo, la decisión de poner término a la relación laboral la adopta el empleador, en este caso, la Municipalidad de San Pedro, precisamente como un castigo o una sanción para el trabajador que lo ha demandado o denunciado, vulnerando así la garantía de la indemnidad que a este le corresponde. Sin embargo, en el caso del despido indirecto, es el propio trabajador quien toma la decisión de poner término a la relación laboral, renunciando de esta manera la indemnidad que le favorecía.

Manifiesta que la Excelentísima Corte Suprema conociendo del recurso de unificación de jurisprudencia Rol N° 3.609-2017, establece el criterio señalado precedentemente, a saber: “Para los efectos de resolver tuvo en consideración que el procedimiento de tutela laboral está reservado a aquellos casos en que es el empleador quien limita el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, de manera que, tratándose de un auto despido, la tutela es improcedente”.

En este orden de consideraciones, la acción de tutela es improcedente en los casos de despido indirecto, por lo que solicita se rechace totalmente la denuncia interpuesta en contra de su representada, en todas sus partes, con costas.

Plantea las siguientes **Excepciones**:

a) En cuanto a la Caducidad de la Acción de Tutela: Teniendo presente lo expuesto precedentemente, y del texto contradictorio de la denuncia por vulneración de derechos en que se reclama por una parte la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, y también, la vulneración de derechos sufrida durante la vigencia de la relación laboral que supuestamente aconteció en febrero y mayo del 2022, y considerando especialmente que la supuesta vulneración de derechos no se produjo al momento del término del contrato por despido indirecto, sino que, según el propio relato de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

la denunciante fue tras la denuncia que ella efectuó ante la Contraloría General de la República en febrero de 2022, la acción de tutela laboral se encuentra caducada.

Arguye que, para aplicar el procedimiento de tutela laboral, el legislador ha exigido el cumplimiento de ciertos requisitos para hacer procedente la acción intentada, dentro de los cuales, se encuentra el plazo establecido por la ley para el mismo. Es así, que la ley exige que la denuncia por vulneración de derechos fundamentales se ejerza dentro del plazo de sesenta días, contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales, en conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 486, el que reproduce y sostiene que en el caso de ejercer la acción por actos acontecidos durante la relación laboral, - como acontece en la especie-, por lo que el plazo, en el mejor de los casos, si cuentan dicho término, desde que se cometió el último acto denunciado, la acción entablada en la forma deducida, se encuentra caducada, ya que el término se encuentra inexorablemente vencido.

Lo anterior, debido a que la actora menciona que los supuestos hechos constitutivos de vulneración de garantías constitucionales ocurren en febrero de 2022 (al momento de reclamar ante la Contraloría General de la República), y en mayo de 2022, (al momento en que supuestamente la cambian de lugar de trabajo).

Advierte que, en la especie, el derecho de la actora para interponer una acción tutelar fundada en tales hechos se encuentra caducada, por haber transcurrido entre la fecha en que se verificaron y la presentación de su reclamo el plazo de caducidad de 60 días a que se refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo. Por su parte, no consta que la denunciante haya acreditado la suspensión del plazo en conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en cuanto a presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, salvo del envío de carta certificada con fecha 27 de octubre de 2022, no obstante, en dicha data ya se encontraban caducadas las acciones de los hechos supuestamente vulneratorios de derechos. De esta manera constatando que la actora se encuentra ausente del lugar del trabajo, al menos, desde el 16 de mayo de 2022 por licencias médicas, queda claramente establecido, que la presente denuncia, debió haber sido interpuesta con anterioridad. En razón de ello, que al



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

no tratarse de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, los términos de caducidad de los hechos y de la acción se confunden, coincidiendo –en ambos casos- con el enunciado “desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”.

Por lo expuesto y citas legales que señala, solicitar declarar de plano la caducidad de la presente acción, con costas; o en subsidio, para el caso de considerar insuficiente el mérito de la propia denuncia para dicha declaración, solicita sea rechazada en definitiva.

b) En Cuanto a la Caducidad de los Hechos: Sobre este apartado, por motivos de economía procesal, solicita remitirse a lo expresado en el punto anterior, por cuanto la norma del artículo 486 del Código del Trabajo no distingue– como si podría suceder en relación al artículo 489 del Código del Trabajo– solicitando, expresamente, se excluyan todos los hechos supuestamente sucedidos con anterioridad al 26 de octubre de 2022.

V. En cuanto a los Hechos que funda las Acciones Deducidas:

A. Antecedentes Contractuales Generales: Indica que, a fin de facilitar la lectura del Tribunal, y tener claridad en torno a los antecedentes y fundamentos en que se sustenta la cuestión controvertida, se estima necesario, detallar el contrato y anexos suscritos entre la denunciante y el denunciado, siendo los siguientes:

1. Que, mediante el Decreto Alcaldicio N°595, de fecha 18 de junio de 2009, se aprueba contrato de carácter indefinido, suscrito con fecha 1 de junio del año 2009, entre la Ilustre Municipalidad de San Pedro y doña Karen Viviana Tapia Landa, para ejecutar la función de “Encargada de Informática y Soporte Técnico Computacional”, del Departamento de Administración de Educación de la Municipalidad de San Pedro. En el referido contrato, se pactó concretamente lo siguiente:

Función: Encargada de Informática y Soporte Técnico Computacional

Sección: Departamento de Administración de Educación

Jornada: 44 horas

Fecha de Ingreso: 1/6/2009

Calidad Contrato: Indefinido

Remuneración bruta: \$516.435

Ítem: 21-03-004, del Presupuesto de Educación



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

2. Posteriormente, se suscribieron diversos anexos en que se fue aumentando la remuneración mensual, siendo su última remuneración mensual del mes de octubre de 2022 de \$994.614 (novecientos noventa y cuatro mil seiscientos catorce pesos).

3. Que, el referido contrato no sufrió ninguna otra modificación durante su vigencia, salvo la modificación en cuanto al aumento de remuneración conforme con lo mencionado precedentemente.

B. Defensa Negativa: Su parte controvierte expresa y formalmente todos los antecedentes de hecho y fundamentos de Derecho que sirven de sustento del libelo de autos, salvo aquellos que se reconozcan expresamente en su presentación, por lo cual, será carga del denunciante acreditar sus dichos, de conformidad con lo establecido en el artículo 1698 y siguientes del Código Civil e inciso 7 de la regla 1ª del artículo 453 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, niegan expresamente los siguientes hechos:

I. Sobre los Antecedentes de la Relación Laboral:

a) Inicio de relación laboral y cargo: Que, no es efectivo que la denunciante mantiene un contrato de trabajo a contar del 1 de julio de 2009, sino que a contar del mes de junio de dicha anualidad.

Por otro lado, es efectivo que en el contrato de trabajo se dejó establecido que doña Karen Tapia desempeñaría funciones como Encargada de Informática y Soporte Técnico Computacional en el Departamento de Administración de Educación.

Respecto de aquellas funciones que desempeñaba en el área municipal y de salud respectivamente, es efectivo que colaboraba en dichas áreas, puesto que al momento en que ingresó a trabajar en la Municipalidad de San Pedro, ésta tenía una dotación pequeña, motivo por el cual muchos funcionarios, independiente del área del servicio en que estaban contratados, colaboraban en la 3 áreas de gestión. Por lo demás, todas las áreas requieren de una coordinación mínima entre unas y otras para la ejecución de las labores que por ley le corresponden. En este sentido, señala que particularmente la Municipalidad de San Pedro, ejecuta sus funciones a través de tres áreas de gestión; (1) Departamento de Salud; (2) Departamento de Administración de Educación y (3) Área Municipal respectivamente. Todas estas áreas son coordinadas por la máxima autoridad



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

edilicia para la persecución de los fines institucionales, como cuestión mínima estas áreas necesariamente colaboran unas con otras para el cumplimiento de sus objetivos.

Respecto de que contaba con oficina propia, indica que ello no es ninguna novedad ni privilegio, pues como cuestión mínima, el empleador debe proporcionar un espacio físico para el desempeño de las funciones de todos los funcionarios a su cargo.

Arguye que, no es efectivo que cumpliera con un cargo de jefatura, pues el hecho de ser “encargado(a)” de un área, no se asimila a la jefatura de una unidad o departamento, pues existe una relación de género y especie.

Indica que no es efectivo, que luego de 13 años, su representada haya cambiado las condiciones del contrato de trabajo, esta afirmación es del todo impropia, pues no se concretó ningún cambio de condiciones en el contrato de trabajo, solo existió una propuesta a la funcionaria, la que no accedió. En este contexto, indica que la directora del Departamento de Administración de Educación, doña Claudia Macarena Tapia Jerez, mediante el Memorándum N°210, de fecha 19 de mayo de 2022, solicitó a la Unidad de Personal de dicho Departamento, elaborar un anexo de contrato de doña Karen Tapia Landa, a contar del 1 de junio de 2022, como Encargada de Computación en el Liceo Municipal de San Pedro, Anexo Básica, con una carga horaria de 44 horas semanales. Así, la Unidad de Personal elaboró un borrador de anexo, y con fecha 25 de mayo de 2022, fue propuesto a la denunciante, quien no quiso firmarlo, por no estar de acuerdo. Dado que la funcionaria manifestó su voluntad de no querer suscribir el anexo, no se insistió sobre el asunto en cuestión, ni se formalizó ningún acto administrativo sobre este cambio. Sobre este hecho, con fecha 16/6/2022, a las 11:54 horas, la directora del Departamento, doña Claudia Macarena Tapia Jerez, dejó constancia de lo ocurrido ante la Dirección del Trabajo.

En razón de ello, argumenta que no es efectivo que se cambiaron sus condiciones de trabajo de manera unilateral, pues la idea siempre fue que ambas partes conversaran los términos de la modificación del contrato, y en el caso de existir desacuerdo, no habría cambio alguno, como concurrió en la especie, de esta forma, nunca hubo una reducción de funciones, ni tampoco cambio de su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

cargo ni jerarquía, así, el contrato de trabajo se mantuvo en los mismos términos del contrato original suscrito en el año 2009, en cuanto a las labores a ejecutar.

Por último, respecto de que su representada habría modificado el lugar de trabajo, ello, no es efectivo, pues el lugar de trabajo sería el mismo en la comuna de San Pedro, sólo se pretendía efectuar una reubicación de oficina del edificio consistorial del municipio, sin embargo, esta cambio nunca se concretizó, dado que una vez presentada la propuesta del anexo de contrato a la funcionaria, ésta al día siguiente extendió una licencia médica a contar del 26 de mayo de 2022, por 7 días, las que se fueron prorrogando casi de manera ininterrumpida hasta el momento del cese de funciones.

b) Jornada laboral: Afirma que es efectivo que la jornada laboral era de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves de 8:30 a 17:30; y viernes de 8:30 a 16:30 horas.

c) Término de relación laboral: Que, con fecha 26 de octubre de 2022, se ingresa por Oficina de Partes, bajo el Folio N°13; Línea N°08 “Carta De Aviso de Término de Contrato por Despido Indirecto”, suscrita por doña Karen Tapia Landa, en virtud de la cual, comunica la decisión de poner término a la relación laboral con la I. Municipalidad de San Pedro, a contar del 26 de octubre de 2022, por la causal establecida en el artículo 160, N°7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; y por la garantía de indemnidad establecida en el artículo 485, ambas normas del Código del Trabajo, por haber sido víctima de represalias tras efectuar un reclamo ante la Contraloría General de la República.

II. Respecto de los antecedentes de la vulneración a la garantía de la indemnidad:

a) Sobre la solicitud de regularizar su contrato de trabajo y una remuneración acorde a su cargo y funciones: Indica que la actora efectuó una presentación ante la Contraloría General de la República, manifestando los mismos argumentos expuestos en este acápite en cuanto a la supuesta regularización de su contrato de trabajo y una remuneración acorde a su cargo y funciones. A través del reclamo N° R005529/2021, de fecha 26 de noviembre de 2021, doña Karen Viviana Tapia Landa, se dirige a la Contraloría General de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

República, denunciando sobre la materia allí planteada sobre su empleador, la I. Municipalidad de San Pedro.

Al respecto, mediante oficio N°E185.985/2022, de fecha 17 de febrero de 2022, la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago, remite copia de la presentación formulada por la señora Tapia Landa, la que solicita se tenga en cuenta la carga de trabajo que mantiene y su expertiz en el área de desempeño por las razones que indica. Agrega dicho oficio que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9° de la ley N°10.336 de Organización y Atribuciones de la Contraloría General, se ha estimado pertinente remitir la presentación del rubro, con el objeto de que sea debidamente analizada y atendida en esa instancia por la Municipalidad de San Pedro.

Así, el Órgano Contralor, requirió al municipio dar respuesta directa a la recurrente, y transcribir dicha respuesta a dicho Órgano. En este contexto, mediante el oficio ORD. N°601, de fecha 18 de mayo de 2022, la Municipalidad de San Pedro, se otorga respuesta a la actora, acompañando al efecto el Informe N°13/2022, de fecha 16 de mayo de 2022, emitido por la Dirección de Asesoría Jurídica. El tenor de la respuesta otorgada fue la siguiente:

Que la requirente, mantenía un contrato de carácter indefinido regido por las normas del Código del Trabajo, para desempeñar funciones como Encargada de Informática y Soporte Técnico Computacional, del Departamento de Administración de Educación, con una jornada de 44 horas cronológicas semanales, según da cuenta el Decreto Alcaldicio N°595, de fecha 18 de junio de 2009.

Por su parte, teniendo a la vista su carpeta de personal, se advierte que detenta el título de Ingeniero en Ejecución en Informática, otorgado en enero del año 2008, por la Universidad de las Américas.

La señora Tapia Landa, en síntesis, alega que su remuneración no es acorde a la importancia de la función que desempeña en el municipio. Al respecto, cumpla con manifestar que, es efectivo que a contar del 2009, comenzó a prestar servicios como Encargada del área de informática, y soporte técnico computacional, dependiente del Departamento de Educación.

Asevera que, es efectivo que ha cumplido funciones en las áreas de Educación, Salud y Municipal respectivamente. Sin embargo, esta situación dejará



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

de persistir a futuro, puesto que la Administración Municipal, dispuso que solo cumplirá funciones en su Departamento adscrito, sin que sean requeridos sus servicios en el área Municipal y de Salud. Así, la Administradora Municipal, doña Guissel Lucero Madrid, mediante el Memorando N°77, de fecha 10 de mayo de 2022, se dirige a la Directora del Departamento de Educación, y a la Directora de la Secretaría Comunal de Planificación, señalando que excepcionalmente se autorizarán trabajos extraordinarios y permiso administrativo de la funcionaria en referencia, atendido a que está contratada para cumplir funciones en el DAEM, y que sin embargo, estas son desarrolladas en el área municipal, situación que debe regularizarse a más tardar el día 13 de mayo de 2022.

Por otro lado, se cumple con manifestar que no le resulta aplicable la Ley N°18.833, Estatuto para Funcionarios Municipales, puesto que su contratación indefinida se rige por las disposiciones del Código Laboral, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° del texto legal citado, que señala: “El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. Los funcionarios a contrata estarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos”.

Refiere que, en consecuencia, es efectivo que no pudo ni puede postular a programas de estudios impartidos por la SUBDERE, puesto que estos están dirigidos sólo para los funcionarios municipales. Advierte que la peticionaria alega no estar contratada bajo las disposiciones de la Ley N°18.883, a contrata o planta, sin embargo, para ingresar a la planta municipal, se requiere del cumplimiento de requisitos, y en la mayoría de los casos, de la selección por concurso público. Por su parte, para ingresar a contrata, se requiere de la necesidad de la contratación y la decisión del alcalde sobre ella. Ninguna de estas situaciones ha concurrido en la especie.

Añade que, atendida la naturaleza de sus funciones, y la responsabilidad que esta conlleva, su remuneración debería ser asimilada a grado 10° del escalafón profesional de la planta de la Municipalidad de San Pedro, con su respectiva asignación profesional. Al respecto, conviene anotar que, no es posible acceder a su petición, debido a que no constan antecedentes que merezcan considerarla. Las liquidaciones de remuneraciones acompañadas corresponden al



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

año 2020, en las que constan que su sueldo base ascendía al monto de \$912.786. Actualmente su sueldo base asciende a \$994.614, se adjunta copia de liquidación del mes de abril de 2022. Por su parte, se observa que tiene “Otros Descuentos”, asociados a horas de retraso \$54.552, asociación de funcionarios \$4.000, Coopeuch (Crédito) \$39.690, Coopeuch (Acciones) \$2.930; y bienestar social \$2.228, lo que suman un total de \$103.400.- (ciento tres mil cuatrocientos pesos). En este contexto, menciona que, doña Karen, presenta reiterados atrasos, los que se ven reflejados en la liquidación de remuneraciones acompañadas por la misma del año 2020, cuya situación persiste hasta la fecha, incumpliendo de manera reiterada su jornada de trabajo.

Señala que, en el Departamento de Educación, también se desempeña el funcionario Ignacio Antonio Millaguir Pinto, como informático del DAEM, y de los establecimientos educacionales de la comuna de San Pedro, quien percibe ingresos inferiores que la peticionaria. Además, en el área Municipal, hay diversos prestadores de servicios a honorarios con título profesional que perciben ingresos en promedio de \$900.000, de este modo, no es una discriminación o desvalorización de su trabajo, sino que son los sueldos asignados a los profesionales de esta entidad edilicia.

Explica que, con el mérito de lo expuesto, la Administración Municipal, dispuso que la peticionaria solo prestara funciones conforme a su contrato de trabajo en el Departamento de Administración de Educación, sin que se requieran de sus servicios en el área municipal y de salud respectivamente.

Arguye que, respecto del aumento de sus estipendios, se cumple con manifestar que no se acompañan antecedentes que acrediten la expertiz en el área de desempeño, como tampoco logra probar la existencia de circunstancias de mérito que hagan aconsejable acceder a su petición en beneficio de la I. Municipalidad de San Pedro. Ahora bien, de la respuesta recién transcrita se observan los argumentos por los cuales se desechó la presentación de la recurrente, en que incluso la idea de regularizar su contrato fue precisamente que no desempeñara labores en el área municipal, pues su contrato era en el área de educación.

Afirma que tampoco resultaba factible traspasarla a la planta municipal, grado 10° del escalafón profesional, dado que en conformidad con lo dispuesto en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

el artículo 15 de la Ley N°18.883, Estatuto para Funcionarios Municipales, el ingreso a los cargos de planta en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante ascensos. Asevera que, tampoco resulta pertinente que la peticionaria se “autoasigne” un grado asociado a la función que desempeña, puesto que éstos están previamente determinados en el Reglamento de la Planta de la Municipalidad de San Pedro. En la especie, existe sólo un cargo de jefatura grado 10°, el que se encuentra proveído, y tiene requisitos específicos para el desempeño del cargo, que es poseer el título profesional de arquitecto, ingeniero en construcción, ingeniero civil, o constructor civil, y experiencia de un año al menos en el área de desempeño. Advierte que la denunciante no cumple con estos requisitos.

Señala que, es absolutamente falso que su representada adoptó una actitud hostil frente a la denuncia ante la Sede Contralora, puesto que se recepcionó como cualquier otra denuncia, y se continuó con su tramitación, es más, ni siquiera cobra importancia de quien la interpone, sino que la Municipalidad se limita a contestarlas conforme con su tenor, como concurrió en la especie. Al respecto, menciona que normalmente los municipios reciben denuncias /o reclamos, los cuales son atendidos conforme con el procedimiento prefijado. Por lo demás, según relata la propia denunciante, la denuncia fue recepcionada en febrero del año 2022, y supuestamente la reacción de la Municipalidad habría sido meses después, en mayo de dicha anualidad, lo que hace demostrar el débil argumento de la actora para fundar su pretensión, en que supuestamente aquella denuncia habría sido la causa de la vulneración a la garantía de la indemnidad.

b) Sobre la supuesta represalia de la Municipalidad de San Pedro: Modificación unilateral del contrato de trabajo, con perjuicio para el trabajador: Como cuestión preliminar señala que es absolutamente falsa esta afirmación, pues, en cuanto la Municipalidad de San Pedro tomó conocimiento del reclamo formulado por la señora Tapia Landa, no adoptó ninguna represalia en su contra.

Aduce que no es efectivo que con fecha 19 de mayo de 2021, se le notificó del Memorándum N°211, pues, los Memorándums son instrumentos de comunicación interna entre las diversas direcciones y/o unidades municipales, y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

no van dirigidos a funcionarios particulares. A mayor abundamiento, toda decisión debe constar en un acto administrativo, que en el caso concreto según el relato de la señora Karen, debiese ser en un decreto alcaldicio. Los decretos alcaldicios son decisiones adoptadas por las municipalidades sobre asuntos particulares, el alcalde es quien tiene la potestad de dictarlos conforme con la Ley N° 18.695.

En cuanto a que no consta existencia de un decreto alcaldicio que verse sobre la materia, y que modifique el contrato de trabajo de la actora, y que afecte sus derechos: Al respecto, precisa que, mediante el Memorándum N°211, de fecha 19 de mayo de 2021, la directora del Departamento de Educación solicita a la Oficina de Personal, la elaboración de una propuesta de anexo de contrato de trabajo que modifica sólo la función desempeñada, sin señalar ninguna otra modificación. No obstante lo anterior, una vez propuesto el anexo del contrato, la denunciante decide no suscribirlo, motivo por el cual la Administración Municipal no insistió, manteniéndola en el mismo cargo, sin modificación alguna.

Precisa que fue una propuesta de modificación de contrato, sin embargo, esta nunca se concretizó, puesto que no al no existir acuerdo de voluntades entre la trabajadora y su empleador, no se celebró el anexo de contrato respectivo que contenía una modificación al contrato. De esta forma, nunca hubo ni existió una vulneración a los derechos de la funcionaria que reclama, fue sólo una propuesta sin que haya producido sus efectos de forma alguna, es más, la denunciante jamás podría acreditar la vulneración de derechos, puesto que nunca hubo una modificación del contrato de manera unilateral. Esto se comprueba fácilmente, dado que posteriormente a este hecho, la actora extendió licencias médicas sucesivas y prácticamente ininterrumpidas hasta el cese de funciones, y nunca se verificó la supuesta vulneración.

A su turno, es completamente falso que se le “sancionó”, quitándole su oficina, y destruyendo la chapa, entre otras afirmaciones falsas y carentes de sustento. En este sentido, indica que la funcionaria una vez que se despachó la respuesta en que en definitiva no se accede a su solicitud de aumento de remuneraciones, es ella quien adoptó una conducta hostil ante la Administración Municipal, y que inclusive el mismo día en que se despachó el informe jurídico de respuesta, es decir, el 16 de mayo de 2022, extendió una licencia médica por el periodo de 5 días, a contar de esa fecha y hasta el 20 de mayo de 2022. Luego, a



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

contar del 26 de mayo y casi de manera continua e ininterrumpida extendió licencias médicas hasta el cese de funciones, de modo que no es posible que durante ese lapso de tiempo se haya generado una “vulneración a sus derechos”, puesto que ni siquiera desempeñó funciones en el periodo indicado por el uso de licencias médicas.

Indica que una vez que se fue con licencia médica, se llevó las llaves de la oficina que ocupaba, sin dejar copias a nadie, no pudiendo ingresar a la misma, razón por la cual, se tomó la decisión de romper la chapa, dado que la Unidad de Informática dependiente de la Secretaría Comunal de Planificación requería con urgencia los insumos y documentación existente de la oficina. Agrega que, dado que todo bien mueble que obre en las oficinas de las dependencias municipales de cualquier área, se presume municipal, puesto que las oficinas son para el uso exclusivo del desempeño de sus funciones, salvo aquellos artículos personales que llevan diariamente a su lugar de trabajo, no es efectivo que se ingresó por la fuerza, a la propia oficina municipal que es administrada por el Alcalde en el uso de sus facultades legales, tampoco es efectivo que con ocasión de aquello se haya trasgredido la privacidad de la funcionaria, pues se trata de un espacio municipal de carácter público. Tampoco es efectivo que se la haya impedido venir a buscar artículos personales, pues puede hacerlo cuando desee, la Municipalidad no retiene ni se apodera de ninguna especie de carácter personal, solo se requiere que la interesada manifieste su voluntad y se apersona en las dependencias municipales para hacer retiro personal de sus bienes. En el caso de requerirlo por medio de un tercero, debe contar al menos con un poder de representación o mandato especial.

Sobre lo anterior, añade que se recibió un correo electrónico del señor Andrés Espinoza en que solicita autorización para hacer el retiro de las especies personales de la funcionaria, sin embargo, no acompaña poder suficiente de representación de la señora Karen Tapia, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 Ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Reitera que es del todo improcedente la reclamación de la especie, ya que hubo represalias por parte de su representada, una vez que se recibió la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

denuncia de la señora Tapia Landa, se le dio el curso normal y ordinario para atenderla. Como municipalidad normalmente reciben denuncias de su Ente Fiscalizador, de las cuales los emplazan y las responden. Entienden que cada ciudadano y funcionario tiene derecho de recurrir ante los Organismos Fiscalizadores reclamando sus derechos o solicitando de un pronunciamiento sobre un caso concreto, de modo que es muy natural por parte de la Administración Municipal, recibir reclamos y dar respuesta a ellos dentro del marco normativo, jamás ha sido un interés de la administración municipal la de amagar o reprimir el ejercicio legítimo de los derechos de los funcionarios.

Sostiene que, en el caso concreto, la Municipalidad de San Pedro no adoptó ninguna acción frente al reclamo, siendo completamente falso que ejecutó acciones en represalia, es más, advierte, que el reclamo fue supuestamente formulado en febrero de 2022, y supuestamente sus represalias ante dicho reclamo se ejecutaron en mayo, es decir, meses después, por lo que No es posible atribuir dicho hecho como una represalia. Como se ha mencionado, ni siquiera se concretizó el cambio propuesto a la funcionaria, pues ella no quiso firmar el anexo del contrato.

Finalmente, no se trasgrede la disposición normativa establecida en el artículo 12 del Código del Trabajo, porque nunca hubo cambio de funciones, por lo que malamente podría existir menoscabo.

c) Sobre que la vulneración se produce con ocasión del despido: Aduce que de acuerdo con la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, el procedimiento de tutela laboral está destinado a dar protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador y puede impetrarse cuando: a) la vulneración de garantías se produce durante la vigencia de la relación laboral; y b) cuando la vulneración se produce al término de la misma, con ocasión del despido del trabajador, adquiriendo en este caso, la desvinculación el carácter de atentatorio contra los derechos fundamentales. En cada situación, la ley contempla diversos legitimados activos para entablar la acción.

Ahora bien, el artículo 489 inciso primero del Código del Trabajo, consagra la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales cuando “se hubiere producido con ocasión del despido”. Se trata, por consiguiente, de aquella situación en que el empleador toma la decisión de desvincular al trabajador, con



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

vulneración de los derechos fundamentales protegidos. De esta forma, la disposición en análisis preceptúa inequívocamente que la procedencia de esta acción de tutela ha sido regulada para el evento específico en que la vulneración de garantías constitucionales se produzca con ocasión del despido de un trabajador o, en otras palabras, cuando es el empleador el que proceda a despedir al trabajador en las condiciones anotadas. La conclusión anterior se ve reforzada con lo dispuesto en el mismo artículo 489 del estatuto laboral cuando confiere la acción exclusivamente al “trabajador afectado”, debiendo entenderse por tal al que ha sido afectado por un despido atentatorio de derechos fundamentales. De esta manera, la situación fáctica que regula la norma en cuestión no es otra que aquella en que el despido que lleva a cabo el empleador es a la vez atentatorio de las garantías fundamentales del trabajador.

Señala que la idea del legislador ha sido la de establecer un procedimiento excepcional y limitado a la tutela de derechos fundamentales específicos, en que no cabe la acumulación con acciones de otra naturaleza y ni siquiera con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos (artículo 487 del Código del Trabajo). Tan especial es este procedimiento que incluso si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral y una de ellas fuese la de tutela, las otras deberán ser ejercidas conjuntamente; o si se trata de aquella por despido injustificado, deberá entablarse subsidiariamente y la falta de ejercicio de alguna de ellas en la forma indicada importará su renuncia (artículo 489 inciso final introducido por la Ley 20.260 del año 2008 y modificada por la Ley 20.287 del mismo año). En este sentido, se ha señalado que, “...el reconocimiento del derecho que tiene todo trabajador de denunciar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos, a través de la acción contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo, que permite su ejercicio durante la vigencia de la relación laboral, sea personalmente o por la organización sindical, e incluso puede determinar ejercerla la Inspección del Trabajo cuando en el ámbito de sus facultades de fiscalización tomare conocimiento de una vulneración en tal sentido, previa mediación entre las partes. De este modo, la ley ha dotado al trabajador de una acción de tutela que precisamente –ejercida durante la vigencia de la relación laboral- tiene por objeto impedir que el dependiente deba soportar vulneraciones de tal envergadura que lo lleven a auto despedirse, sin lograr la protección efectiva



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

de sus derechos”. Agrega que el artículo 489 del Código del Trabajo regula una situación especial y particular de vulneración de derechos, que opera con ocasión del despido que lleva a cabo el empleador y que considera una indemnización sancionatoria, por lo que tal texto debe ser objeto de interpretación restrictiva, esto es, que se ajuste a la especificidad de la norma, descartando su aplicación a situaciones no previstas en ella.

Hace presente que no cualquier afectación de los Derechos Fundamentales del trabajador, que provenga del ejercicio de las facultades que la Ley reconoce al empleador, es objeto de la referida protección de tutela laboral, por lo que no resulta procedente este procedimiento por el mero incumplimiento de la normativa laboral. En el caso concreto, no es efectivo que la Municipalidad de San Pedro modificó de manera unilateral las condiciones labores, dicha afirmación es del todo falsa, puesto que no hubo modificación alguna, cuestión que, es ampliamente conocida por la actora, quien no quiso suscribir el anexo de contrato, y su representada, no insistió ni tampoco presionó para que lo suscribiera.

Indica que no es efectivo que la supuesta modificación del contrato fue una represalia por el ejercicio de sus derechos, dicha afirmación es del todo falsa y carente de sustento, como municipalidad normalmente reciben denuncias de su Ente Fiscalizador, de las cuales los emplazan y las responden.

La denunciante se contradice al manifestar que la decisión unilateral de la Municipalidad de cambiarla de sus funciones, le hizo imposible mantener la relación laboral, puesto que posteriormente al “supuesto cambio”, se mantuvo en su lugar de trabajo por varios meses, desde el mes de mayo a octubre de 2022, sin perjuicio de que en dicho periodo hizo uso de licencias médicas. Es por estos motivos, que, a juicio de su parte, la vulneración de derechos alegada que se produce con ocasión del despido se encuentra ampliamente caducada, por superar el plazo de caducidad de 60 días a que se refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

Respecto de los Derechos Fundamentales supuestamente Vulnerados: Manifiesta que el denunciante no señala medidas que limiten el pleno ejercicio de los derechos fundamentales denunciados, puesto que no justifica suficientemente la vulneración en el caso concreto, como tampoco acompaña documentos que acrediten su infracción. Solo enuncia garantías fundamentales sin señalar la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

acción ni los medios a través de los cuales se ha provocado la supuesta vulneración de dichos derechos fundamentales. Precisado lo anterior, y teniendo presente lo expuesto latamente en su presentación solicita se den por reproducidos todos los argumentos de hecho y derecho expuestos en relación con la garantía de indemnidad supuestamente vulnerada, establecida en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, en el sentido de señalar que, nunca existió represalia alguna una vez que la actora presentó su reclamo ante la Sede Contralora, ni tampoco existió incumplimiento grave a las funciones que impone el contrato de trabajo.

Respecto del Despido Indirecto, refiere que, como todo acto jurídico, requiere para su configuración de la concurrencia de elementos esenciales, los cuales se asimilan a los requisitos de existencia y dentro de ellos, encuentran los requisitos esenciales específicos del despido indirecto, es decir, como enseña el profesor Víctor Vial, “aquellos requeridos para el acto jurídico en especial, que constituyen su esencia y cuya omisión impide que se produzcan sus efectos propios”, (Vial del R, Víctor, Teoría del acto jurídico. Volumen I, Cuarta Edición, Santiago, ediciones Universidad Católica de Chile, 2000, pág. 35).

Afirma que los requisitos de fondo del despido indirecto son: 1. Que la relación laboral se encuentre vigente; 2. La voluntad del trabajador de poner término a la relación laboral; y 3. La concurrencia de causales habilitantes del despido indirecto.

Argumenta que, en la especie, la actora intenta sustentar su autodespido en hechos que según su particular entender, importaría un incumplimiento grave de las funciones que impone el contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 numeral 7 del Código del Trabajo, sin indicar a qué obligaciones se refiere y de qué manera alcanza a darle a dicho incumplimiento el calificativo de “grave”, toda vez que, para un incumplimiento grave, es menester que sea de una entidad tal, que impida que el vínculo laboral permanezca subsistente; no indica asimismo en este caso la actora, a qué obligaciones alude, ni la forma en que habrían sido incumplidas, de ello, la acción subsidiaria adolece, igualmente que la acción principal, del necesario detalle circunstanciado de los hechos.

Asevera que, en relación con la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del ramo, es falso lo expuesto por el demandante, en cuanto a la



ocurrencia de los hechos que invoca en lo principal de su libelo, señalando incluso que “en el caso que actualmente nos ocupa no ha habido uno, sino varios incumplimientos contractuales grave, sin siquiera especificar alguno de ellos. En cuanto a los hechos esgrimidos sobre este punto, indica que, respecto del Memorándum N°211, de fecha 19 de mayo de 2022, No fue emitido por el alcalde en representación de la Municipalidad de San Pedro, sino que por la directora del Departamento de Educación, doña Claudia Macarena Tapia Jerez y no fue dirigido a la denunciante, sino que a la Oficina de Personal.

Señala que un memorándum es un instrumento de comunicación entre las diversas direcciones y/o unidades municipales, no cumple otro rol más que hacer efectiva la comunicación formal entre los diversos actores municipales, de modo que No contiene resoluciones o decisiones de carácter obligatorio para sus destinatarios. Los decretos alcaldicios son resoluciones que se pronuncian sobre situaciones particulares. En el caso concreto, No consta la existencia de un decreto alcaldicio que modifica la contratación de la funcionaria.

En razón de lo anterior, no consta de forma alguna un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, pues no hubo ninguna modificación al contrato primitivo suscrito en el año 2009, en las remuneraciones; en la jornada de trabajo; ni en las funciones, todo fue una creencia de la denunciante, quien pensó que con la mera solicitud contenida en el referido memorándum, se cambiaría el contrato de trabajo, sin embargo, dado que la señora Karen Tapia, no estaba conforme con suscribirlo en los términos indicados, no existió acuerdo de voluntades, por lo que No se materializó ningún cambio.

Precisa que no es efectivo que la denunciante fuera quien ejerciera una jefatura de las 3 áreas de gestión municipal, dado que el Departamento de Salud cuenta con un funcionario para el área de informática, don Darío Albergo Pizarro González, el Departamento de Educación, contaba con la funcionaria denunciante y con don Ignacio Antonio Millaguir Pinto, y en el área municipal, cuentan con el prestador de servicios a honorarios, don Antonio Sepúlveda Tapia, asesor en servicios de apoyo y mantención de informática. Por lo demás, dentro del organigrama municipal, no consta la creación de una Dirección de Informática que cuente con su propia jefatura, sino que sólo cuentan con diversos funcionarios y/o



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

prestadores de servicios para desempeñar dicha función por cada área del municipio.

Asevera que, respecto de la supuesta discriminación en su condición de mujer, resulta del todo improcedente, carente de todo sustento fáctico y legal, lo mismo sucede con la supuesta discriminación política, nada de esto tiene relación con la supuesta vulneración a la garantía de la indemnidad ni tampoco con el propio relato de la denunciante.

Expresa que tampoco es un argumento que se haya asimilado a otro funcionario con menor antigüedad, puesto que como ya se ha mencionado, la funcionaria se encontraba contratada bajo las disposiciones del código laboral, y no bajo las normas del Estatuto para Funcionarios Municipales (Ley N° 18.883), en que se encuentra fijada la planta del personal municipal.

Aduce que es por estas consideraciones que resulta plenamente improcedente que se declare acoger la demanda de despido indirecto, puesto que su representado no ha incumplido ninguna obligación pactada en el contrato individual de trabajo, y de esta forma, el despido indirecto debe ser entendida como una renuncia voluntaria.

Señala que con fecha 26 de octubre de 2022, la denunciante ingresó por medio de Oficina de Partes carta de aviso de término de contrato por despido indirecto, de la cual se dejó constancia mediante el Decreto Alcaldicio N° 1.853, de fecha 25 de noviembre de 2022, emitido por su representada.

Respecto de la Nulidad del Despido Indirecto, afirma que las cotizaciones previsionales de la denunciante se encuentran totalmente pagadas, que van desde el mes de junio de 2009 a octubre del 2022. La Municipalidad de San Pedro nunca dejó de pagar las cotizaciones previsionales, así, como lo ha determinado el legislador a través del contenido del artículo 162 incisos 5, 6, y 7, que objetivó imponer una sanción a los empleadores, que habiendo retenido las cotizaciones previsionales de las remuneraciones de los trabajadores no las enteran en los organismos pertinentes, situación que no concurre en la especie, por lo que No procede la aplicación de esta sanción, puesto que las cotizaciones previsionales fueron debidamente pagadas en relación a lo que se retuvo. Luego, por su parte, al ser la convalidación del despido una sanción, la Excelentísima Corte Suprema



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

ha excluido expresamente su aplicación a los órganos regidos por el Derecho Estatutario.

Al respecto, la Excelentísima Corte Suprema conociendo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 18.181-2019, interpuesto por el demandante en contra del fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago que no hizo lugar a la impugnación que dedujo en contra de la sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo, que acogió la demanda de declaración de relación laboral, pero desestimó la aplicación de la sanción de nulidad. La sentencia del Máximo Tribunal señala que el recurrente solicitó la unificación de jurisprudencia respecto de la procedencia de la sanción consistente en la nulidad del despido cuando se ha acreditado judicialmente que el empleador no enteró las cotizaciones previsionales pertinentes. Al respecto, expone que la sentencia impugnada desestimó el recurso de nulidad que dedujo en contra de aquella que no dio lugar a la sanción de nulidad del despido, sosteniendo que, tratándose de un servicio público, centralizado o descentralizado, no corresponde aplicar la sanción de nulidad del despido si en la misma sentencia se reconoce la relación laboral, ello, en consideración de que tal empleadora carece de la posibilidad de convalidar el despido, ya que la norma estatutaria no se lo permite. Además, indicó que la norma que regula la punición de que se trata opera bajo el supuesto del incumplimiento del empleador en enterar las cotizaciones previsionales al momento del despido, lo que no es posible aplicar a quien, por existir un vínculo distinto al laboral, no efectuó el íntegro de las imposiciones, pues antes de la declaración de la relación laboral efectuada por el fallo del grado, la parte demandada entendía que notenía un vínculo con la actora, de modo que no concurre el supuesto que provoca la aplicación de la normativa en referencia.

A mayor abundamiento, y en el mismo sentido, el máximo Tribunal conociendo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 22236-2019, advierte que, tratándose de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido. Adicionalmente,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

sostiene que la aplicación de dicha sanción se desnaturaliza en estos casos, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, lo que grava en forma desigual al ente público.

Argumenta que lo anterior, constituye el criterio imperante de la Excelentísima Corte Suprema sobre la materia en cuestión, de tal modo que, la sanción de nulidad del despido no es aplicable para los Órganos de la Administración del Estado.

Indica que, la demanda de autos adolece de omisiones sustantivas, pues, en ella no se establece de manera clara y precisa, cuáles son las cotizaciones previsionales de seguridad social que supuestamente adeudaría su representada. Efectivamente en la demanda no se indican los periodos adeudados, tampoco las instituciones en las cuales se deberían de haber enterado las cotizaciones ni los montos adeudados. En razón de lo anterior, ante tal grado de indeterminación, se hace imposible el acoger una demanda de nulidad de despido, sin incurrir en el vicio de ultrapetita. De esta manera, ante los vicios que presenta la demanda, corresponde que se la rechace en todas sus partes, con costas.

Plantea Ausencia de Indicios, arguyendo que el artículo 493 del Código del Trabajo se refiere a indicios “suficientes”, que deben ser aportados por la parte denunciante para acreditar que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, pero el alcance de la frase “indicios suficientes”, no aparece claramente definida por el legislador. El precepto legal citado, exige la concurrencia de 2 o más indicios para alterar la obligación de probar y por otro lado, es también indiscutible que tales indicios deben llevar a una especie de inicio de convicción, de haber acontecido la vulneración de las garantías fundamentales que se encuentran expresamente amparadas, (Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valdivia, causa Rol 41-2010).

Esgrime que, en el caso sub lite, la contraria no acompaña a su libelo pretensor elemento alguno que pueda calificarse como indicio, ya que sólo se limita acompañar carta del autodespido, copia del envío de cartas certificadas, y copia del contrato de trabajo, instrumentos que No reúnen el carácter de indicio en esta causa y mucho menos en la cuantía mínima exigida por el legislador, dicho



documento no permite inferir nada, ni las supuestas represalias alegadas, ni mucho menos la existencia de una lesión a un derecho fundamental.

Respecto de las Prestaciones Demandadas, las reproduce, y solicita el rechazo de cada una de ellas, por no concurrir los presupuestos para que la acción prospere, por no existir vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido, y por ser estas indemnizaciones y recargos improcedentes.

Además de lo anterior, objeta la base de cálculo utilizada por la denunciante para la determinación de las indemnizaciones toda vez que existe un error sustancial, según da cuenta la liquidación de remuneraciones del mes de octubre de 2022, la remuneración bruta es de \$994.614, y No de \$1.151.658 mensuales, puesto que ese último monto fue considerado de una liquidación del mes de abril de 2022, en que correspondía un monto de \$157.044, a horas extraordinarias, por lo que debe descontarse dicho monto y no ser considerado para efectos del cálculo de la remuneración. Es más, el cálculo de las indemnizaciones debe realizarse conforme a la última remuneración, es decir, la de octubre de 2022.

En definitiva, su representada no ha incumplido de manera alguna el vínculo contractual, ni ha ejecutado actos atentatorios de garantías de la indemnidad laboral ni actos que hayan podido configurar un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador, por lo que la demanda por auto despido debe ser rechazada en todas sus partes, negando al efecto, el pago de todas las prestaciones solicitadas, pues nada se le adeuda al actor al efecto; debiendo en definitiva declarar que la relación laboral que unió al demandante con la demandada, ha terminado por renuncia del actor, con expresa condenación en costas.

Por otro lado, respecto de la solicitud que se condene en costas a su parte, solicita su rechazo, toda vez que no procede el pago de costas por parte de su representada por tener motivo plausible para litigar, en defensa del erario municipal, siendo estos recursos públicos. Además, existe una obligación legal para la Dirección Jurídica del Municipio respecto de la defensa, a requerimiento del alcalde, en todos aquellos juicios en que la municipalidad sea parte o tenga interés, conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 28, de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, por lo que no procede la condenación en costas para su parte.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

Por lo expuesto y disposiciones legales citadas, solicita tener por contestada dentro de plazo denuncia por vulneración del derecho a la indemnidad con ocasión del despido, despido indirecto, nulidad del despido, y cobro de prestaciones, interpuesta en contra de la Ilustre Municipalidad de San Pedro, por doña Karen Viviana Tapia Landa, ya individualizada en autos, admitirla a tramitación legal y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, en atención a los antecedentes de hecho y de derecho precedentemente expuestos, todo ello, con expresa condenación en costas, por ser carente de todo fundamento.

Contestación de demanda subsidiaria de despido indirecto

Que en el otrosí de la presentación de fecha 28 de marzo de 2023, la apoderada de la demandada Ilustre Municipalidad de San Pedro, contesta demanda subsidiaria de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, deducida por la denunciante en el primer otrosí de su presentación, en subsidio de la acción principal, solicitando desde ya su rechazo, con expresa condena en costas, fundada en los argumentos de hecho y derecho contenidos en lo principal de su presentación, los que solicita se den por reproducidos en virtud del principio de economía procesal.

Por lo expuesto, y disposiciones legales aplicables en la especie, solicita tener por contestada dentro de plazo demanda ordinaria de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, contenida en el primer otrosí del libelo pretensor, deducida en contra de su representada, la Ilustre Municipalidad de San Pedro, por doña Karen Viviana Tapia Landa, ya individualizada en autos, admitirla a tramitación legal y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, y declarar en definitiva que la relación laboral que unió al demandante con la demandada, ha terminado por renuncia de la actora, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que con fecha 04 de abril de 2023, se llevó a efecto la audiencia de rigor, con la asistencia de ambas partes y llamadas éstas a conciliación, dicho trámite no prosperó.

Se fijaron como hechos pacíficos:

1. Existencia de relación laboral indefinida desde junio/julio del año 2009 hasta el 26 octubre de 2022.
2. Que se aplicó causal de auto despido conforme a lo establecido en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

Y como hechos controvertidos:

1. Efectividad de haber vulnerado la garantía de indemnidad de la demandante; Hechos y circunstancias de tal vulneración.
2. Inicio de la relación laboral.
3. Remuneración pactada y percibida.
4. Si está justificada la causal de auto despido y si se dieron las formalidades legales de tal auto despido
5. Si se adeudan cotizaciones de seguridad social; periodo y monto de las mismas.
6. Procedencia de las prestaciones laborales demandadas.

CUARTO: Que en orden a acreditar los fundamentos de su pretensión la **parte demandante** incorporó y rindió en la audiencia de juicio las siguientes probanzas:

I.- Documental:

1. Decreto 595 emitido por la I. Municipalidad de San Pedro, de 18 de junio 2009, mediante el cual se aprueba el contrato trabajo de doña Karen Viviana Tapia Landa y el respectivo contrato de trabajo indefinido que se origina a través del decreto referido.
2. Carta dirigida al alcalde de la I. Municipalidad de San Pedro , do Emilio Cerda Sagurie, con fecha 15 de octubre de 2021.
3. Reclamo interpuesto ante la Contraloría General de la República por doña Karen Viviana Tapia Landa que consigna como fecha de recepción 26-11-2021.
4. Pronunciamiento Contraloría General de la República relativa a presentación del número anterior.
5. Licencia amigdalitis por 5 días a contar del 17 de mayo de 2022 de doña Karen Viviana Tapia Landa.
6. Ord. N° 601, de 18-05-2022 que contiene respuesta del alcalde relativa a la petición de doña Karen Viviana Tapia Landa.
7. PCR Karen Viviana Tapia Landa
8. Memo 211-2022 extendido con fecha 19 de mayo de 2022, que informa a doña Karen Viviana Tapia Landa el cambio de funciones a Liceo básica.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

9. Decreto anexo contrato cambio liceo básica de doña Karen Viviana Tapia Landa.

10. Carta aviso término de contrato enviada por doña Karen Viviana Tapia Landa, de fecha 26 de octubre de 2022.

11. Comprobante envío de la carta descrita en el número anterior.

12. Liquidación abril de doña Karen Viviana Tapia Landa, de fecha 26 de octubre de 2022.

13. Informe médico psiquiatra Dr. Rodrigo Nieto Rojas extendido respecto de la paciente doña Karen Viviana Tapia Landa con fecha 24 de marzo de 2023.

14. Memo 169-2018 control sobre situación informática de la Municipalidad.

15. Memo 176-2018 sobre solicitud de avance de las funciones de oficina de informática.

16. Reglamento interno municipalidad de San Pedro, 2018, decreto 2286.

17. Organigrama reglamento interno 2018.

18. Memo 37 It-mu297t0001523 mediante el cual don Armando Aravena solicita respuesta a solicitud de información a doña Karen Viviana Tapia Landa.

19. Memo 101-2017 de fecha 11-08-2017, mediante el cual don Matías Silva de SECPLA solicita avance cumplimiento de metas PMG 2017 a doña Karen Viviana Tapia Landa.

20. Dirección finanzas con fecha 21.03.2022, solicita perfil usuario contabilidad.

21. Dirección Secpla solicita evaluación hosting con fecha 12-09-2019.

22. Dirección Secpla solicita actualización con fecha 27-04-2022.

23. Dirección Secpla solicita nota crédito móviles, con fecha 12-04-2022.

24. Dirección Secpla solicita valores referenciales con fecha 09-05-2022.

25. Correo electrónico sobre especificaciones técnicas telefonía ip salud, de fecha 13-01-2021.

26. Envía comprobante a contribuyente pago permiso circulación.

27. Envía información aplica multa.

28. Envía información cambio ip registro civil.

29. Envía información trato directo.

30. Envía listado de patentes bloqueadas.

31. Envía memo dirección Secpla aumento contrato móvil.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

32. Envía memo para revisión aumento líneas móviles salud.
 33. Envía respuesta transparencia.
 34. Solicitud transparencia.
 35. Respuesta solicitud plataforma pago online per circulación.
 36. Sec municipal solicita publicar en pag web.
 37. Solicita actualizar IPC DAEM.
 38. Solicita aumento de servicio salud.
 39. Solicita cambio equipo alcalde.
 40. Solicita correo administrador.
 41. Solicita correo dimao.
 42. Solicita daf girador permiso circulación.
 43. Solicita perfiles usuario salud.
 44. Solicitud de solución juzgado policía local.
 45. Habilitación de pago online permiso circulación.
 46. Bases Administrativas. _Traslado servidor (ver pág. 3 y 10).
 47. Bases administrativas (ver pág. 3 y 10).
 48. Bases_administrativas_generales (ver pág. 2 y 8).
 49. Bases administrativas adquisición sitio web (ver pág. 3 y 10).
 50. Decreto_alcaldicio_n°1412_aprueba_bases_4497-15-lp20 pág. 4, 12 y
52. De fecha 15-09-2020.
51. Decreto_alcaldicio_n°1260_apruea_bases_id_n°4497-13-le20. De fecha 25-08-2020.
52. Informe de evaluación de propuesta sitio web (pág. 9).
 53. Informe_de_evaluación_id_n°4497-15-lp20 pág. 11.
 54. Informe_de_evaluación_id_n°4497-6-le18 (pág. 7).
 55. Informe_de_evaluación_id_n°4497-10-le20.
 56. Informe_de_evaluación_id_n°4497-13-le 20 pág. 7.
 57. Informe de evaluación licitación internet.
 58. Envía especificaciones técnicas compra ágil programa FOSIS.
 59. Envío especificaciones técnicas licitación software.
 60. Chats de WhatsApp con Álvaro Marín dir Secpla.
 61. Chats de WhatsApp con Álvaro Marín personal dir Secpla.
 62. Chats de WhatsApp con Any Palacios RR.HH. municipal.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

63. Chats de WhatsApp con Bárbara Velásquez prof Secpla.
64. Chats de WhatsApp con Darío Pizarro salud.
65. Chats de WhatsApp con Eli RR.HH. salud.
66. Chats de WhatsApp con Fabián Landa, administrador municipal.
67. Chats de WhatsApp con Francisco Rojas dir finanzas.
68. Chats de WhatsApp con Gianina Aracena dir Secpla.
69. Chats de WhatsApp con Gladys herrada sec alcalde.
70. Chats de WhatsApp con José Galleguillos dir Secpla.
71. Chats de WhatsApp con José Pinto.
72. Chats de WhatsApp con Marco Galarce contabilidad educación.
73. Chats de WhatsApp con Mónica Gómez, dir transparencia.
74. Chats de WhatsApp con Omar Valdenegro, adquisiciones municipal.
75. Chats de WhatsApp con Paulina Palacios, tesorera municipal.
76. Chats de WhatsApp con Valeska Manzo, dir salud.
77. Chats de WhatsApp con Verónica Carrasco activo fijo muni.
78. Memo 217 emitido por doña Mónica Gómez Urra, encargada de transparencia a doña Karen Viviana Tapia Landa de la unidad de informática, con fecha 14-09-2021.
79. Memo 01 emitido por doña Karen Viviana Tapia Landa encargada de informática al dir. Secpla, don José Galleguillos Soto, con fecha 20-01-2021, mediante el cual solicita reparación sala servidor.
80. Memo 04 informe revisión equipo PC dir jurídico.
81. Acta devolución equipo dir jurídico para Investigación sumaria de fecha 20 de septiembre de 2021.
82. Licencia psiquiátrica emitida a la paciente Karen Viviana Tapia Landa con fecha 03/06/2022
83. Licencia psiquiátrica emitida a la paciente Karen Viviana Tapia Landa con fecha 01/07/2022.
84. Licencia psiquiátrica emitida a la paciente Karen Viviana Tapia Landa con fecha 01/08/2022.
85. Licencia psiquiátrica emitida a la paciente Karen Viviana Tapia Landa con fecha 27/08/2022.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

86. Licencia psiquiátrica emitida a la paciente Karen Viviana Tapia Landa con fecha 27/09/2022.

87. Memo 122 administrador municipal a oficina informática de fecha 28-09-2021.

88. Contrato código educación abril 2022.

89. Contrato código educación dic 2021.

90. Contrato código educación marzo 2022.

91. Listado contrata 18 personas abril 2022.

92. Listado contrata 24 personas dic 2022.

93. Código salud dic 2020 Paola Arias.

94. Código salud ene 2017 Gloria Ana Paola.

95. Contrata abril 2021 (inicio Paola arias).

96. Contrata abril 2021 Barbara Velásquez grado 10.

97. Contrata dic 2021 Katy Malhue grado 15.

98. Contrata ene 2022 Katy Malhue grado 13.

99. Contrata feb 2017 inicio Ana Palacios.

100. Contrata marzo 2021 Bárbara Velásquez grado 12.

101. Planta feb 2017 Gloria Dir finanzas suplencia cargo de confianza.

102. Licencia médica emitida a la paciente Karen Viviana Tapia Landa con fecha 2/05/2022 por 7 días.

II.- Confesional: Comparece don Luis Silva, director jurídico de la I. Municipalidad de San Pedro, quien declaró que conoce a la demandante Karen, por los antecedentes del tribunal y porque ella tuvo que hacer retiro de sus pertenencias personales a principios de este año y le tocó acompañarla. Las funciones de doña Karen era encargada de informática de soporte técnico y temas computacionales, era su expertiz. Si es profesional no recuerda el grado académico, pero si del área informática. Ingresó el año 2009 a trabajar. Contractualmente es encargada de la dirección de administración municipal del DAEM, tiene entendido que como es municipalidad pequeña tenía funciones en el área municipal y de salud. En el área de informática, cumplía funciones en el área de educación, salud y municipal. No puede especificar ese detalle en recursos humanos. La modalidad de contrato era a honorarios, bajo un contrato de trabajo, contrato de honorarios según la normativa vigente municipal. Consultado si la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

trabajadora efectuó alguna solicitud a regularizar su situación y al grado de remuneración, respondió que tiene entendido que sí, hizo una presentación a Contraloría, la cual fue contestada y pidió al municipio que le contestara y fue realizada esa contestación y notificada. Interrogado si con posterioridad a esa respuesta es efectivo que a la demandante se le trasladó, contestó que no es efectivo, no se materializó ningún traslado, por la naturaleza contractual hubiera requerido la suscripción de un anexo, cuestión que no se hizo.

Precisó que tenía una oficina en dependencia municipal, el grado no lo tiene claro, ella no era contrata, ni planta, sino que, contratada a honorarios, no había grado de escalafón por el tipo de contratación.

II.- Testimonial:

a) Don Samuel Espinoza, declaró que el motivo de su presencia es el auto despido de Karen, es testigo. Karen Tapia era una funcionaria de la municipalidad, la directora de informática, la conoce desde que llegó el año 2009 o 2010, fue concejal, por eso la conoce, tuvo bastante contacto con funcionarios y con Karen, porque era la única encargada de informática en ese departamento.

Respecto al motivo del autodespido tiene entendido que ella conversó con el alcalde para pedir aumento de sueldo por el tipo de trabajo en la unidad de informática e hizo las consultas a la Contraloría, ya que su situación era de carencia, se saca plata del presupuesto de educación, por lo tanto, ella estaba contratada por educación para la Municipalidad de San Pedro, y hacía trabajos para salud, educación, y Secpla, el año 2018 se incorporó la unidad de informática, fue aprobada, pero ella viene de antes, el 2018 quedó como oficial en el programa interno de la municipalidad.

Precisó que trabajó más de 16 años, desde 1985 y terminó el año 2000, fue alcalde subrogante al ser sancionado el titular. Mientras fue alcalde trató con la directora de informática, conversó con ella, tiene que ver con adquisición, plataformas varias tuvo que ver con ella.

Ella estaba por el Código del Trabajo, se le debían pagar cotizaciones previsionales, cree que se le pagaban, al menos el tiempo que estuvo él, hasta el 2016.

Manifestó que no conoce el motivo específico del autodespido, ella era encargada de informática, le llegó un memorándum diciendo que era trasladada al



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

departamento, o Liceo Básico de San Pedro al laboratorio de computación, donde existen dos o tres PC y ahí la pusieron, la rebajaron de categoría, tenía oficina, etc., pero la mandaron a una escuela básica de pocos computadores, esto es lo que piensa, no era lo que esperaba con su solicitud de aumento de sueldo y reconocimiento de experticia, este problema lo tuvieron muchas veces, se pagaba por educación y se trabajaba para la municipalidad, se fue adecuando a la gente, se regularizó a la planta, pero en este caso fue al revés, fue algo negativo para ella como ingeniero. Le consta que es ingeniero por su título, es ingeniero en informática, los concejales son servidores, y además fue alcalde, revisó todo, estaba dedicado al control de los departamentos, está seguro que ella es ingeniero en informático, vio su expediente en una ocasión para poder regularizar su situación, porque a ella le pagaban por educación. El alcalde actual también era concejal, también conoce a Karen, y estaba en las mismas comunicaciones y también aprobó la unidad informática para ella como directora. Cuando la mandaron a trabajar a otra parte, le consta porque ella le dijo que llegó un memorándum, se lo leyó y decía que estaba firmado por la directora del departamento de educación.

Contrainterrogado para que aclare el cargo de Karen, respondió que era encargada de la unidad de informática de la Municipalidad de San Pedro, depende de Secplac, la unidad de informática se creó el año 2018, en ese entonces fue concejal del 2000 al 2016 y después fue alcalde.

Consultado desde cuando comenzaron a ocurrir estos hechos de que la funcionaria si bien estaría contratada por el departamento de educación desempeñaría la función en el área municipal, contestó que estos hechos vienen desde siempre, cree que en su época eran más de 50 funcionarias que se pagaban por educación y trabajan en la municipalidad, desde que fue contratada ella por educación, ejercía labores municipales, como Secplac, es una unidad que veía educación, salud etc.

En relación a los memorándum, explicó que los alcaldes hablan por decreto, para legalizar una situación es un decreto, no hay memo ni oficio que la Municipalidad de San Pedro haya redactado que no pase por el alcalde, es soberano en educación y salud, el memo es un documento que se entrega al funcionario informando de la situación que se está viviendo en ese minuto, pero



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

debe ser acompañado por un decreto, tiene entendido que en este caso ese decreto existió, no sabe si está suscrito por el alcalde, que es el último en firmar, primero es la unidad, luego se va a secretaría municipal, controla jurídico y el decreto queda firme.

En cuanto al reclamo que hizo en Contraloría fue antes de que la cambiaran de oficina, pero no recuerda cuando. Debe ser un mes antes de que la cambiaran de lugar. No ha leído eso, pero no ordenaba nada, sino que pide antecedentes al alcalde para tomar una resolución y tiene entendido que la Contraloría solo pidió que le mandara la documentación la Municipalidad.

b) Don Jeremías Vilches, declaró que el motivo por el cual comparece es porque se lo pidió la Srta. Karen, ya que del 2000 al 2021 fue concejal. Ella era encargada de informática de la Municipalidad y el alcalde actual la iba a llevar como asistente del Liceo San Pedro, esos eran los comentarios, ella hizo una presentación a la Contraloría General de la República, ya que era funcionaria municipal, pagada por presupuesto de educación.

Expresó que ella no trabaja en la municipalidad, se autodespidió, era encargada de informática desde el año 2009. Sus obligaciones o áreas que atendía era salud, educación y área municipal, le consta porque en la oficina de concejales ella los asistía, estuvo el 2007 en una reunión donde se iba a implementar el permiso de circulación, ella era la ingeniero, eran muchas actividades, les habilitaba celulares, su espacio era la oficina del Secplac. Agrega que estaba seguro de que era ingeniero, porque en la hoja de vida del personal lo corroboró cuando fue concejal. Se autodespidió en octubre del año pasado, la causal fue porque siendo ingeniera y encargada de área informática de la municipalidad, la iban a llevar de encargada de los computadores al Liceo, por ende, era un menoscabo a sus funciones según el organigrama, era menos rango dentro del aparato municipal. Esto del traslado le consta porque tiene entendido que se alcanzó a iniciar un acto administrativo, primero un memo y luego un decreto que no se finalizó, hubo un memo, pero no terminó su trámite, hay un memo, pero se debía sancionar con un decreto, pero no se sancionó, ese memo si le llegó, por eso se autodespidió, es el memo 211. Ella estaba contratada por el presupuesto de educación, pero era encargada municipal y él como concejal, se lo certifica la propia jefa DAEM, que le preguntó sobre estos funcionarios que eran



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

pagados por la educación, debían pagarle las cotizaciones, la diferencia era que podía estar a contrata o planta y sujeta a grados, pero por el Código del Trabajo no estaba sujeta a grados, pero si le pagaron las cotizaciones mientras fue concejal.

Contrainterrogado acerca de la fecha de presentación a la Contraloría, no sabe la fecha, pero si la hizo, le consta porque su señora es concejal y esos informes de Contraloría a señora le llegaron. El memorándum 211 lo emitió la jefa DAEM, dirigido a Karen.

Respecto a la modificación de las funciones, ella era encargada municipal de informática y en el Liceo sería solo encargada del programa de computación, eso era una función distinta, baja de categoría, ella era encargada comunal de la municipalidad, eso estaba aprobado y ella era ingeniera en informática, eso otro era un trabajo de un técnico. Interrogado si se afectaban las remuneraciones con este cambio, manifestó que depende, podrían haberse afectado, porque ella tenía viáticos cuando salía de la Muni, su jefe directo era Secplac y si se iba al liceo no tendría horas extras ni viático.

Refiere que el proceso del memorándum no se terminó, no sabe porque, pero si se hizo el inicio del proceso. Fue visado por la jefa DAEM, pero no se dio término, no sabe que pasó. En los hechos fue notificada del traslado, pero que no se haya terminado el acto administrativo, eso fue por las represalias, porque ella hizo una presentación a la Contraloría de que se le regularizara su situación, fue testigo de un intento de cambio, pero no sabe cuál fue el final. En la parte legal, educación firmaba, pero ella siempre dependió de las oficinas de Secplac. Interrogado cuando fue este cambio o intento de cambio de funciones, respondió que, en mayo de 2022, tiene entendido. Luego de esa fecha ella trabajó, pero estuvo con licencia, no podría precisar.

III.- Exhibición de documentos: La apoderada de la demandada sostiene que no existe anexo de contrato.

QUINTO: Que la **parte denunciada**, a fin de acreditar los fundamentos de la contestación incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

1. Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales del año 2009 a 2016, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
2. Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales del año 2016 a 2017, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
3. Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales del año 2017 a 2019, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
4. Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales del año 2020 a 2022, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
5. Liquidaciones de Remuneraciones, del mes de junio de 2009 a diciembre de 2010, inclusive, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
6. Liquidaciones de Remuneraciones, del mes de enero de 2011 a diciembre de 2012, inclusive, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
7. Liquidaciones de Remuneraciones, del mes de enero de 2013 a diciembre de 2014, inclusive, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
8. Liquidaciones de Remuneraciones, del mes de enero de 2015 a diciembre de 2016, inclusive, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
9. Liquidaciones de Remuneraciones, del mes de enero de 2017 a diciembre de 2018, inclusive, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
10. Liquidaciones de Remuneraciones, del mes de enero de 2019 a diciembre de 2020, inclusive, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
11. Liquidaciones de Remuneraciones, del mes de enero de 2021 a octubre de 2022, inclusive, de doña Karen Viviana Tapia Landa.
12. Oficio N° E185985 / 2022, de fecha 17 de mayo de 2022, emitido por la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago.
13. Oficio ORD N°601, de fecha 18 de mayo de 2022, emanado de la Municipalidad de San Pedro, que emite respuesta a recurrente, doña Karen Tapia Landa.
14. Carta de Aviso de Término de Contrato por despido indirecto, ingresada por Oficina de Partes Municipal con fecha 26 de octubre de 2022, por doña Karen Tapia Landa.
15. Memorándum N°210, de fecha 19 de mayo de 2022, emitido por directora del Departamento de Administración de Educación.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

16. Correo electrónico, de fecha 25 de mayo de 2022, emitido por Ana Carrasco Carrasco, Administrativo de Recursos Humanos del Departamento de Educación.

17. Decreto Alcaldicio N°595, de fecha 18 de junio de 2009, que aprueba contrato de trabajo celebrado entre la Ilustre Municipalidad de San Pedro y doña Karen Viviana Tapia Landa.

18. Contrato de Trabajo, de fecha 1 de junio de 2009, celebrado entre la Ilustre Municipalidad de San Pedro y doña Karen Viviana Tapia Landa.

19. Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores, de fecha 25-5-2022.

20. Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores, de fecha 16-6-2022.

21. Decreto Alcaldicio N°930, de fecha 29 de junio de 2022, que toma conocimiento de licencias médicas extendidas de funcionarios del Departamento de Administración de Educación.

22. Decreto Alcaldicio N°1.115, de fecha 21 de julio de 2022, que toma conocimiento de licencias médicas extendidas de funcionarios del Departamento de Administración de Educación.

23. Decreto Alcaldicio N°1.474, de fecha 12 de septiembre de 2022, que toma conocimiento de licencias médicas extendidas de funcionarios del Departamento de Administración de Educación.

24. Decreto Alcaldicio N°1.980, de fecha 14 de diciembre de 2022, que toma conocimiento de licencias médicas extendidas de funcionarios del Departamento de Administración de Educación.

25. Decreto Alcaldicio N°1.981, de fecha 14 de diciembre de 2022, que toma conocimiento de licencias médicas extendidas de funcionarios del Departamento de Administración de Educación.

26. Informe de Karen Tapia Landa, de fecha 3 de abril de 2023. 27. Licencia Médica N°3 Folio: 10646485-5, de fecha 03-06-22.

28. Licencia Médica N°3 Folio: 11428267-7, de fecha 01-08-22.

29. Licencia Médica N°3 Folio: 11034339-6, de fecha 01-07-22.

30. Licencia Médica N°3 Folio: 11796772-7, de fecha 27-08-22.

31. Licencia Médica N°3 Folio: 12173104-5, de fecha 27-09-22.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

32. Licencia Médica N° 3 070361124-9, de fecha 17-05-2022.

33. Licencia Médica N° 3 070850508-0, de fecha 26-05-2022.

34. Decreto Alcaldicio N°1.853, de fecha 25 de noviembre de 2022, que deja constancia de carta de autodespido de doña Karen Viviana Tapia Landa.

35. Memorándum N441, de fecha 21 de noviembre de 2022, emitido por directora del Departamento de Administración de Educación, doña Claudia Macarena Tapia Jerez.

36. Libro de Asistencia del mes de septiembre de 2021 a octubre de 2022, de doña Karen Viviana Tapia Landa.

37. Certificado, de fecha 4 de abril de 2023, emitido por secretaria municipal de la Ilustre Municipalidad de San Pedro, doña María Elena Melo Miranda.

II.- Confesional: Compareció doña Karen Viviana Tapia Landa, refirió que era funcionaria municipal, en su contrato decía encargada de soporte técnico y computación desde el año 2009, hasta el 26 octubre de 2022 en que hizo uso de la ley y se autodespidió. El motivo fue porque le hicieron una represalia donde hizo un reclamo a la Contraloría para regularizar su contrato y la municipalidad lo mal interpretó y la mandan como encargada de informática al Liceo de básica, fue un acto de represalia después de 13 años haciendo su función en el municipio, justo después de su reclamo la mandan a un Liceo a cambiar teclados, limpiar teclados de la sala y ahí no aguantó eso. Se formalizó, le dijo que el 01 de junio debe presentarse al liceo básico anexo, después de 13 años tuvo oficina, tenía a cargo educación, salud y en el colegio no tenía ni oficina. No fue a ejecutar las nuevas labores, se fue con licencia médica, la licencia es del 24 o 26 de mayo porque el memorándum decía 19 de mayo y se lo entregaron el 23 o 24 de mayo, licencia médica hasta el 25 de octubre de 2022, el reclamo a la Contraloría fue en noviembre de 2021, después de una serie de solicitudes desde el 2017 para que le regularizaran su situación, nunca le decían nada, no podía seguir así, porque era injusto. Su remuneración era según la última de 900 mil pesos bruto, 700 mil líquidos.

Las represalias, el reclamo fue en noviembre de 2021, no se dieron cuenta en el municipio que llegó una notificación de la Contraloría, lo vieron en febrero recién, de ahí ponen el grito en el cielo, siendo que la Contraloría solo estaba pidiendo información y por miedo deciden esta represalia y la mandan al Liceo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

básica porque podría haberse regularizado su contrato de otra forma, como lo hicieron con otras personas, la Contraloría no resolvió nada porque estaba pidiendo información, dice infórmeme, nada más. Y ahí decidió terminar este contrato. Con la municipalidad era funcionaria, estaba bajo el Código del Trabajo, pedía que se le regularizara, en el estatuto administrativo pagan asignación profesional y en el Código del Trabajo no pagan eso y tuvo que hacer pmg hasta cumplir metas y eso es injusto y no corresponde. Esto fue desde el año 2009 hasta el último, incluso cuando se fue había un pmg para el área informática, porque está reconocida el área de informática en el organigrama. Interrogada acerca de las obligaciones que la municipalidad tenía con ella, refirió que todos trabajan por una buena remuneración, estudiaron, son profesionales, y una remuneración acorde al mercado, no que haya diferencias. Afirmó que se le pagaron las remuneraciones y también las cotizaciones, todas.

Este sentenciador consulta por sus funciones y la absolvente contestó que era encargada de informática, licitaciones desde las bases técnicas, evaluarlas, era la unidad técnica, todo lo informático, soporte, internet en las tres áreas, le encargaron la facturación, tenía que fiscalizar, dar conformidad del servicio, sino reclamar a la empresa, debía tener criterio profesional, competencias, esto en el municipio, salud, educación y municipal, servicios de telefonía, compras de computadores, soluciones inalámbricas, conectividad, su profesión es ingeniería en ejecución en informática.

En cuanto a su traslado, explicó que significa irse a una sala de computadores del año de la pera, proyectos no se hacían porque no hay presupuesto, no sabía que iba a hacer, porque ni siquiera tenía oficina ahí, se sintió muy mal. Consultada si en el municipio tenía una oficina propia, señaló que sí, y que le abrieron la chapa de su oficina, estando con licencia, le sacan todas sus cosas.

III.- Testimonial:

a) Doña Guissel Ivonne Lucero Madrid: quién individualizada en audiencia y debidamente juramentada, respecto al autodespido, refirió que se da principalmente porque ella alega el cambio de funciones, o el lugar de dependencias donde ella desarrollaba su trabajo. Consultada si hubo cambio de funciones, comenta que fue ella quien llevó el tema de Karen desde que asumió



en febrero de 2022 como administradora, era un cambio de dependencia donde ella iba a desarrollar sus funciones, pero ella seguía la función del área informática.

Karen prestaba servicios de informática en la Municipalidad en diferentes áreas, en salud era apoyo como en el área municipal, efectivamente cumplía funciones y su contrato era por el departamento de educación, entonces cuando ella llega comenzaron a regularizar la situación de todos los funcionarios que estaban en la misma situación y la instrucción fue que la funcionaria Karen Tapia fuera a cumplir sus servicios para lo que el contrato decía, que era departamento de educación en el área de educación. Lo que quiere decir que tenía que ver el departamento administrativo, y también los establecimientos educacionales.

Consultada si la señorita Karen inició algún reclamo o alguna acción judicial, respondió que sí, ante Contraloría, el reclamo que Karen presenta a Contraloría es el mismo reclamo que le planteó a ella y al alcalde. Karen quería tener condiciones distintas de trabajo, quería un aumento significativo en su remuneración. También quería ser parte del a contrata, ella no quería cumplir funciones por el área de educación, sino que en el área municipal y con un grado 10 del estatuto. Además, quería tener los beneficios de postular y desarrollarse profesionalmente a través de las distintas alternativas que da la Subdere para diplomados u otros niveles de estudio, esto era imposible de cumplir por el porcentaje de a contrata versus la planta, no les permitía poder otorgar lo que Karen pedía. Interrogada bajo que régimen se encuentra contratada actualmente, respondió que Código del Trabajo. Consultada si sabe si la Contraloría se pronunció respecto de este reclamo, contestó que no se acuerda, que ellos respondieron a Contraloría, pero no hubo una instrucción distinta de cambio, de lo contrario, la hubieran cumplido.

Respecto a la remuneración de Karen en la Municipalidad, comentó que era alrededor de \$700.000.-, con horas extraordinarias tenía un valor distinto. Acerca de si la Municipalidad de San Pedro tomó alguna medida respecto al reclamo de la señorita Karen, expresó que no, para nada, en ningún caso se adoptó una medida posterior al reclamo de Karen, porque lo que hicieron fue previo a lo que ella consultó en la Contraloría, que era regularizar y no solo con ella, también quiere dejar claro que había más funcionarios en esas condiciones y que se hizo lo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

mismo, que a la fecha están cumpliendo sus funciones en el área de educación y no en el área municipal, ni tampoco en las dependencias de la municipalidad.

Contrainterrogada sobre qué cargo ocupaba la señora Karen en la fecha en que entró a trabajar, manifestó que era apoyo informático, no tenía un cargo como tal, afirmó que ellos no tienen encargado de informática, no tienen el cargo de informática, explicó que en el Reglamento Interno Municipal están las secciones de acuerdo a lo que el Estatuto les mandata y no tienen el cargo de encargado o jefe de informática, se detallan las funciones o los servicios que se tengan que cumplir, o que se tenga que desarrollar en esa área de trabajo, pero no es un cargo como tal, de hecho, esa área está externalizada, se contrata el servicio a través del mercado público. Lo que es Karen, debía cumplir en el área de educación, donde tenía su contrato. El área de educación, por la cantidad del activo fijo y por la cantidad de personal que trabaja en esa área es distinta, porque ahí sí existe el área de informática, y no solo con una persona, cuando Karen estaba había dos personas en el área de educación.

Cree que correos electrónicos se deben haber enviado con Karen. Consultada si alguna vez la corrigió cuando ponía abajo encargada de informática, respondió que no, que nunca lo hizo, era ella misma la que hacía esos tipos de formatos.

Interrogada sobre el servicio que se externaliza de apoyo informático, de qué sección de la municipalidad depende, respondió que de Secpla. En cuanto a su conocimiento del Memo 211, contestó que no recuerda cuál es, se le exhibe, y refiere que no se está refiriendo al área educación, sino que al área municipal. Insiste que en el área de educación si están los encargados de informática o gestores.

Este sentenciador contextualiza a la testigo, expresándole que ha dicho que cuando llegó la demandante Karen estaba trabajando en el área municipal, ella llegaba todos los días, marcaba en el departamento de educación, pero se iba a las dependencias del área municipal a trabajar, en seguida le pregunta si ella prestaba apoyo a las tres áreas: Municipal, salud y educación, y la testigo contesta que en salud era apoyo cuando se requería, sin embargo, en el área educación y municipal era más permanente. Consultada cuánto tiempo estuvo ella en esas funciones, respondió que serían como 10 años, por lo que recuerda que ella le



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

decía que llevaba trabajando en la municipalidad. Interrogada si el memo que se le exhibió fue posterior al reclamo que ella hizo en la Contraloría, contestó que cree que sí.

b) doña Ana María Carrasco Carrasco: quién individualizada en audiencia y debidamente juramentada, declaró que está acá porque la exfuncionaria Karen Tapia realizó un autodespido, lo que prosigue en este procedimiento es la demanda al empleador y por eso están en esta instancia.

Interrogada sobre el cargo que desempeñó en la municipalidad, respondió que en el año 2014 se desempeña en el departamento de educación como administrativo, conoce a Karen Tapia desde que trabaja allí. Consultada sobre los hechos que dieron lugar al autodespido sobre el posible cambio de posiciones, contestó que en la carpeta de Karen pudieron constatar que ella realizó un reclamo a Contraloría. Posterior a eso, ella en el año siguiente se autodespidió, esto fue en octubre.

En relación a lo qué sucedió antes del autodespido respondió que en el tema de regularización de funcionarios a Karen se le regularizó para que pudiera ocupar dependencias del departamento. Se quería que ella firmara un anexo de contrato para que ella estuviera en el Liceo Municipal. La fecha no la recuerda, pero sí recuerda que recibió un memorándum diciendo realizar este anexo. Refiere que lo elaboró, lo escribió, lo imprimió y llamó a la funcionaria para que lo fuera a firmar, ella decidió leerlo y le dijo que lo iba a pensar y que después se comunicaba con ella. Posterior a eso, licencia médica, hasta la fecha del autodespido, recuerda que fueron 3 meses de licencia. El mencionado anexo no se llevó a cabo, porque como debía ser de mutuo acuerdo de las partes y ella también debía estar de acuerdo, no se concretó, y después ella se autodespidió.

Las licencias fueron continuas. Al día siguiente de que la citó, recuerda bien una licencia de 7 días, la tipo 1. Y posteriormente eran licencias psiquiátricas, de 30 días, si no se equivoca, fueron 3. El anexo no se concretó porque ni siquiera tenía número de libro personal de decreto.

Respecto a la remuneración que tenía la señorita Karen en la municipalidad, expresó que era aproximadamente de \$900.000 de sueldo base, su última remuneración líquida \$800.000 y algo, porque fue sin horas extras, porque se encontraba con licencia médica el mes anterior, eso fue en octubre.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

Contrainterrogada respecto al cargo que ostenta en la municipalidad, respondió que es administrativo del Departamento de Educación, del área de Recursos Humanos. Llegó a la municipalidad en el año 2014. Respecto al cargo de Karen cuando ella llegó, refirió que ella siempre ha estado en el mismo cargo, como encargada de informática del Departamento de Educación.

Consultada sobre la diferencia que tenía el contrato que ella redactó con el que había antes, respondió que la diferencia era el cambio de lugar físico, porque ella iba a seguir siendo encargada de informática, pero iba a estar en el Liceo municipal que está al frente de la municipalidad, donde ella se desempeñaba desde su origen y el cambio decía que se cambiaba el lugar físico de desempeño al Liceo municipal, pero con el mismo cargo. Interrogada si ella hubiese firmado el Anexo de contrato, qué hubiera pasado, contestó que ella estaría desempeñándose en el Liceo.

Exhibido el anexo de contrato, leyó el anexo 01, y explicó que al ser trasladada al Liceo Municipal tiene la calidad de asistente, porque ellos son Código del Trabajo y en el Liceo también siguen siendo Código del Trabajo, pero quedan bajo el Estatuto de los asistentes de la educación, porque ellos también tienen una ley, esto la hace también beneficiaria de algunas de las asignaciones que tienen los asistentes. Consultada si aun cuando esto diga que se le estaba proponiendo en un documento será asistente de la educación, ella de todas maneras iba a mantener su cargo, las actividades que tenía, contestó que de apoyo, por supuesto que sí, porque el departamento es pequeño y no tienen más espacio físico, por eso se le propone esta idea de que estuviese en el Liceo, y manteniendo su sueldo también.

Interrogada si el cargo de asistente de la educación es coherente con el cargo de encargada de informática, que era el que ostentaba la señora Karen, explicó que el Estatuto es como asistente, pero igual ella sigue siendo encargada, lo que pasa es que va a estar ubicada en el Liceo.

Consultada sobre la mosquita que hay en el pie de firma al final del documento consistente en el anexo de contrato, señala que es de la directora del Departamento de Educación Claudia Macarena Tapia Jerez.

Este sentenciador le pregunta sí cuando ella prestaba funciones, antes de este anexo, le prestaba funciones de apoyo también a la municipalidad y a salud,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

señaló que lo desconoce, porque no se encontraba con ella, solo sabe que su lugar físico de trabajo estaba en la Municipalidad, desconoce si prestaban servicio a las áreas, por lo menos a ellos sí, por el tema de apoyo en los software que ellos utilizan. Físicamente ella se encontraba en la municipalidad en una oficina.

c) Doña Maritza Muñoz Vallejos, quién individualizada en audiencia y debidamente juramentada, expresó que tiene el conocimiento de la demanda que hizo Karen Tapia al empleador, sabe del autodespido que ella realizó, y por eso, posteriormente se está llevando a cabo este juicio.

Afirmó que el autodespido era por incumplimiento de obligaciones, ella reclama que no se le realizó el aumento de sueldo que ella había solicitado. Con respecto al cargo, desconoce cuándo solicitó el aumento de remuneración porque físicamente no tienen ninguna carta o ella no leyó ninguna carta de petición.

Consultada por el cargo que desempeña en la municipalidad, respondió que ella trabaja como administrativo en el área personal del departamento de educación.

Refirió que conoce a Karen Tapia, era la encargada de informática y soporte computacional del Departamento de Educación. El régimen de contratación que tenía la señorita Karen era Código del Trabajo.

Respecto a las funciones que tenía en su contrato, refirió que, en rigor, el contrato de trabajo dice que ella es encargada de informática y soporte computacional de los establecimientos.

Consultada sobre qué obligaciones pactaba para la municipalidad ese contrato, respondió que no había detalle de tareas en sí.

Aseveró que Karen hizo un reclamo a la Contraloría, fue el aumento de sueldo que estaba solicitando, ese reclamo se hizo con fecha noviembre de 2021. En relación a su contenido, expresa que es el tema del aumento de sueldo, y también hablaba acerca de las funciones como encargada. Interrogada si la municipalidad tomó alguna medida acerca de este reclamo, contesta que lo desconoce y no cree que se haya hecho alguna medida.

Consultada sí sabe si la Contraloría se pronunció acerca de este reclamo, refirió que a ellos en el área de personal les llegó un memorándum acerca de dar respuesta a este reclamo, pero no se pronunció, es un hecho a concretar, es más bien por el tema del aumento de sueldo, ya que ellos son Código del trabajo, ellos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

tienen que ver el tema de si hay presupuestos para poder realizar aumentos de sueldo, y como no tienen escalafones de temas de remuneraciones, el Código del Trabajo acá es más bien negociado con el empleador.

Respecto de la remuneración de Karen, contaba con un sueldo base fijo de \$990.000 aprox. como encargada. Consultada si estas remuneraciones son acordé con los demás valores pagados a los demás profesionales del área, contestó que sí, que como existían en el año 2022 más funcionarios con el mismo título, compañeros de trabajo en el área de soporte, si es acorde, ya que Karen Tapia tenía el sueldo más alto con respecto a los compañeros de trabajo del área informática y soporte técnico.

Interrogada por los otros funcionarios que se desempeñan en el área informática refirió que son cuatro funcionarios más y 1 de ellos con el mismo título, de ingeniero, los demás con técnico computacional, y era variable, ya que ninguno pasaba sobre el sueldo de Karen.

Consultada si sabe más o menos sobre la remuneración de los funcionarios del área de informática, expresó que Karen lideraba sueldo base por ser encargada, después venía el otro compañero, es el ingeniero en informática de \$815.000 aproximadamente, y de ahí se saltan a \$600.000 hasta \$550.000.-

Declara que ella, como encargada de informática, estaba a cargo de los demás informáticos de esa área, tiene entendido que era la encargada, de guía de los demás compañeros. En cuanto a la última remuneración que tuvo la señorita Karen en la municipalidad, respondió que fue en octubre de 2022, por lo que se rige la última fecha de prestación de servicio, fue por los ya mencionados \$900.000.-

Contrainterrogada refirió que entró a trabajar a la Municipalidad en noviembre de 2021, Karen ya estaba ahí, y su cargo era encargada de informática y soporte computacional.

Interrogada sobre cuánta gente trabaja para el Departamento de Educación Municipal, contestó que alrededor de 350 personas. Se considera asistentes docentes, auxiliares y administrativos.

Consultada en qué sección trabajan los encargados de informática, aclaró que Karen Tapia era la única encargada de informática, no existía en el año 2022



otro encargado que estuviese a nivel jerárquico. Las demás personas correspondían en los establecimientos a soporte técnico.

Consultada que hacen los asistentes de educación en el colegio, expresó que pueden variar de un apoyo de aula, un auxiliar de aseo se puede considerar a los mismos soportes técnicos, porque los tienen por escalafón, como asistentes. Pero sí, cada uno tiene su cargo y su función. Explicó que se hace la diferencia entre docente y asistente de la educación por los beneficios que tienen estos últimos, que son vacaciones en enero y febrero, vacaciones en invierno y también algunos días para el 18 de septiembre.

Interrogada si algunos de los asistentes de educación que se tienen nombrados es profesional, si tienen algún beneficio adicional, explicó que obtienen los mismos beneficios de cualquier otro funcionario que esté en el establecimiento. Consultada si tiene conocimiento de que a Karen le iban a cambiar de función, contestó que recibieron un memorándum que no se llevó a cabo, era por el cambio de función, más bien haciendo hincapié a que ella fuera parte del establecimiento del Departamento de Educación. Consultada si leyó el anexo de contrato que tenía que firmar, explicó que cuando se citó a Karen Tapia al Departamento de Educación tenían el documento, pero no se llevó a cabo, porque ella no lo firmó, no recuerda por qué no firmó, porque ella no fue la persona que directamente la citó.

Respecto a los otros cuatro informáticos que trabajaban con doña Karen, explicó que eran soportes técnicos y tienen estudios de informática. La única encargada de esa sección era Karen Tapia.

Contextualizando esta magistratura le comenta a la testigo que ella ha dicho que los asistentes de la educación tienen los mismos beneficios. En seguida le consulta si está diciendo que Karen no trabajaba en enero y febrero por vacaciones docentes, a lo que manifestó que al realizar el cambio de asistente de educación iba a percibir en enero y febrero como los asistentes de la educación sin necesidad de asistir al establecimiento, y anterior a ese anexo, no tenía ese beneficio.

IV.- Oficios: Se tuvieron por incorporados los siguientes:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

a) Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) Modelo, de fecha 23-05-2023, folio169, que remite las cotizaciones desde el año 2009 hasta octubre de 2022 respecto de la afiliada Karen Viviana Tapia Landa.

b) Inspección Provincial del Trabajo de Melipilla, folio 72, de fecha 20-06-2023.

CONSIDERANDO

I.- En cuanto a la Excepción de Caducidad

SEXTO: Que la parte demandada I. Municipalidad de San Pedro interpuso esta excepción aduciendo que del texto contradictorio de la denuncia por vulneración de derechos en que se reclama por una parte la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, y también, la vulneración de derechos sufrida durante la vigencia de la relación laboral que supuestamente aconteció en febrero y mayo del 2022, y considerando especialmente que la supuesta vulneración de derechos no se produjo al momento del término del contrato por despido indirecto, sino que, según el propio relato de la denunciante fue tras la denuncia que ella efectuó ante la Contraloría General de la República en febrero de 2022, la acción de tutela laboral se encuentra caducada.

Arguye que, para aplicar el procedimiento de tutela laboral, el legislador ha exigido el cumplimiento de ciertos requisitos para hacer procedente la acción intentada, dentro de los cuales, se encuentra el plazo establecido por la ley para el mismo. Es así, que la ley exige que la denuncia por vulneración de derechos fundamentales se ejerza dentro del plazo de sesenta días, contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales, en conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 486, el que reproduce y sostiene que en el caso de ejercer la acción por actos acontecidos durante la relación laboral, -como acontece en la especie-, el plazo, en el mejor de los casos, si cuentan dicho término, desde que se cometió el último acto denunciado, la acción entablada en la forma deducida, se encuentra caducada, ya que el término se encuentra inexorablemente vencido, debido a que la actora menciona que los supuestos hechos constitutivos de vulneración de garantías constitucionales ocurren en febrero de 2022 (al momento de reclamar ante la Contraloría General de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

República), y en mayo de 2022, (al momento en que supuestamente la cambian de lugar de trabajo).

Advierte que, en la especie, el derecho de la actora para interponer una acción tutelar fundada en tales hechos se encuentra caducada, por haber transcurrido entre la fecha en que se verificaron y la presentación de su reclamo el plazo de caducidad de 60 días a que se refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo. Por su parte, no consta que la denunciante haya acreditado la suspensión del plazo en conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en cuanto a presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, salvo el envío de carta certificada con fecha 27 de octubre de 2022, no obstante, en dicha data ya se encontraban caducadas las acciones de los hechos supuestamente vulneratorios de derechos. De esta manera constatando que la actora se encuentra ausente del lugar del trabajo, al menos, desde el 16 de mayo de 2022 por licencias médicas, queda claramente establecido, que la presente denuncia, debió haber sido interpuesta con anterioridad. En razón de ello, que al no tratarse de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, los términos de caducidad de los hechos y de la acción se confunden, coincidiendo –en ambos casos- con el enunciado “desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”.

Por lo expuesto y citas legales que señala, solicitar declarar de plano la caducidad de la presente acción, con costas; o en subsidio, para el caso de considerar insuficiente el mérito de la propia denuncia para dicha declaración, solicita sea rechazada en definitiva.

En cuanto a la Caducidad de los Hechos, solicita remitirse a lo expresado en el punto anterior, por cuanto la norma del artículo 486 del Código del Trabajo no distingue–como si podría suceder en relación al artículo 489 del Código del Trabajo– solicitando, expresamente, se excluyan todos los hechos supuestamente sucedidos con anterioridad al 26 de octubre de 2022.

SÉPTIMO: Que la parte demandante evacuando el traslado conferido respecto de la excepción de caducidad, aduce que sería prácticamente imposible para los trabajadores cada vez que ocurra un acto vulneratorio estar haciendo denuncias en los distintos tribunales laborales, estarían sobrepasados con respecto a causas de tutela laboral, y de esto, efectivamente, en un comienzo,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

entrada la reforma procesal laboral, ocurrió que bastaba que hubiera un acto vulneratorio para efectos de que se interpusieran denuncias de tutela por vulneración de derechos del trabajador. Pues bien, la jurisprudencia ha establecido claramente que ya no basta solamente con un acto vulneratorio, sino que tiene que haber una continuidad, una habitualidad en el tiempo con respecto del trabajador. Sería imposible que por cada acto vulneratorio cada trabajador estuviese haciendo denuncias por cada uno de estos actos, para efectos de evitar que el plazo de caducidad se estuviera cumpliendo. Ahora bien, en el caso de autos se hace un juego de palabras señalando que existe un plazo de caducidad con respecto a una vulneración que pudiera ocurrir durante la relación laboral o con ocasión del despido. Su defensa ha establecido que en el caso que los convoca se da con ocasión del despido, producto de que es esta discriminación a la trabajadora en su calidad, no solamente porque hacen referencia al memo 211 de fecha 9 de mayo, donde se le notificó a la trabajadora el cambio y sus nuevas funciones. Sostuvo que estas diferencias cobran especial relevancia para efectos del cómputo de los plazos de caducidad, y eventualmente el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, establece como plazo de caducidad para ejercer la acción de tutela durante la relación laboral el de 60 días contados desde que se produzca la vulneración fundamental alegada, y el artículo 489 regula la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido fijando nuevamente un plazo de 60 días. Concluye que en estricto rigor, acá no hay caducidad, porque no estamos hablando solamente de una vulneración específica, sino que es la trabajadora la que se autodespide a través de este despido indirecto, y es en gran parte, por la situación que se está gestando con el cambio de funciones y también con el hecho de no querer mejorar su situación laboral en los grados. A ella la mantuvieron con un contrato y nunca pasó a contrata como lo hicieron con otros trabajadores. A su vez, la trabajadora inició acciones ante la Contraloría y también es una activa participante de política. En consecuencia, cree que también hubo algún grado de discriminación por esta participación, así como se señala en el libelo de la demanda.

Finalmente, señala que no se dan las condiciones que señala la contraparte, solicitando se rechace la excepción interpuesta dentro de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

contestación de la demanda, para todos los efectos legales que se estimen pertinentes.

OCTAVO: Que, de la simple lectura de la demanda no existe duda que la acción que se ejerce por la actora es de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, acción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo. Es esa misma norma en su inciso 2º la que establece el plazo de caducidad de la acción, al señalar que la acción deberá interponerse en el plazo de 60 días contados desde la separación (léase despido), suspendiéndose aquel en la forma señalada en el artículo 168 del Código del Trabajo. Así, el plazo para la caducidad de la acción ejercida no se computa desde los hechos de vulneración específicos que se reclaman, sino desde el despido, como ordena la norma. Habiéndose producido el despido indirecto de la actora el día 26 de octubre de 2022, según se consigna en carta de despido indirecto que se incorpora a juicio, y presentándose la demanda el día 03 de enero de 2023, la acción ejercida no se encuentra caducada.

Analizadas las razones de la demandada para interponer esta excepción, es posible vislumbrar que ésta confunde la naturaleza de la caducidad, puesto que aquella extingue acciones y no es posible declarar la caducidad de hechos, como se pretende. Tampoco es posible variar la acción que explícitamente ejerce el demandante, para entender que se demanda de vulneración de derechos con relación laboral vigente y a partir de eso aplicar el plazo de caducidad del artículo 486 del Código del Trabajo y computar los plazos de una forma distinta a la indicada en el citado inciso 2º del artículo 489.

Respecto de la petición de considerar solo hechos coetáneos al despido, por estar los demás “caducados” o escapar a la acción promovida por la actora, se funda esa alegación en un supuesto normativo que no contempla la ley. El que se ejerza una acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido no impide que se traigan a colación hechos ocurridos con anterioridad al despido que permiten entender el contexto de lo narrado y puedan erigirse como hechos de vulneración que se arrastran hasta el culmine que resulta ser el despido mismo, de manera que no pueden restarse del conocimiento del tribunal, menos cuando la forma de término ha sido despido indirecto fundado en esos mismos hechos. No es posible tampoco declarar caducada una parte de la acción y seguir



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

el conocimiento respecto de lo que reste, cuestión que se enfrenta con la naturaleza jurídica de la caducidad en cuanto sus efectos, que extinguen la acción de pleno derecho. De esta forma, la excepción de caducidad será rechazada en todas sus partes.

En cuanto a la acción de Tutela:

NOVENO: Que la acción es la de tutela de derechos fundamentales de la demandante, con ocasión de su autodespido.

La acción tutelar resulta procedente cuando los derechos fundamentales que expresa el artículo 485 del Código del Trabajo resultan vulnerados o lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, esto es, se extralimita arbitraria o desproporcionadamente en su ejercicio; en la misma medida se interpretan las represalias como consecuencia de las facultades fiscalizadoras o ejercicio de acciones judiciales.

La diferencia entre la acción del artículo 485 y 489 del Código Laboral es de legitimación y resarcimiento; en efecto, para que la denuncia del citado artículo 485 prospere requiere la vigencia de la relación laboral y su resarcimiento lo establece el artículo 495 del mismo código, además del afectado o interesado puede interponerlo la organización sindical a la que se encuentra afiliado el interesado o afectado; en cambio, la acción de tutela del artículo 489 requiere la separación del trabajador y su resarcimiento es pecuniario, solo la puede oponer quién ha sido objeto del despido.

DÉCIMO: Que, en el caso que nos ocupa a la fecha de la interposición de la denuncia vulneratoria de derechos fundamentales la actora ya se había separado de la Municipalidad demandada por decisión propia, comunicando a la Municipalidad su autodespido con fecha 26 de octubre de 2022 por la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y por ello la ha interpuesto con ocasión del despido, esto es, la acción del artículo 489 del mismo Código.

UNDÉCIMO: Que, si bien la demandada I. Municipalidad de San Pedro aduce que la denuncia vulneratoria de derechos fundamentales no procede en los casos de despido indirecto, solicitando sea rechazada, porque la decisión de poner término al contrato debe ser adoptada por el empleador, citando



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema al efecto, quien conociendo del recurso de unificación de jurisprudencia en causa Rol N° 3609-2017, cuya materia de derecho planteada era: “procedencia amplia o restringida de la indemnización por daño moral en caso de despido indirecto”, no es menos cierto, que ésta hacía alusión a la sentencia de contraste Rol N° 15-2011 de la I. Corte de Apelaciones de Arica, y que para los efectos de resolver tuvo en consideración que “el procedimiento de tutela laboral está reservado a aquellos casos en que es el empleador quien limita el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, de manera que, tratándose de un auto despido, la tutela es improcedente”, rechazándose finalmente dicho recurso, por cuanto la situación planteada en la sentencia impugnada difería de aquella de que trata la de contraste, siendo útil precisar que la jurisprudencia citada ha sido superada por otra distinta que considera el concepto de despido en términos amplios, pues este sentenciador difiere de dicha interpretación restringida de la norma, estimando que ninguna persona puede soportar una vulneración permanente, y que siendo el bien jurídico protegido con la acción de tutela los derechos fundamentales que contempla el referido procedimiento, la protección de dichos derechos debe prevalecer sobre la forma en que se produce el despido propiamente tal, pronunciándose la jurisprudencia en el siguiente sentido: “Tercero: Que la materia de derecho propuesta por el recurso constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones, pues la sentencia impugnada se ajusta al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte en el recurso de unificación ingreso N° 11.200-2015, en el sentido de que no existe razón para excluir el denominado autodespido o despido indirecto de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación laboral, sin que en el escrito que contiene el requerimiento se aporten nuevos antecedentes, en los términos del artículo 483 A del Código del Trabajo, que conduzcan a una nueva concepción de la materia, razón por la que cabe declarar inadmisibles el recurso de unificación planteado”, Rol N° 3.641-2017, Pronunciado con fecha 22 de marzo de 2017.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

DUODÉCIMO: Que, en concordancia con la unificación de jurisprudencia citada en el raciocinio anterior, la doctrina se había pronunciado antes de dicho fallo en el siguiente sentido: “Conjugar la situación del autodespido con la tutela de los derechos fundamentales, aun cuando sea por incumplimientos patronales, encierra una contradicción esencial: la tutela de los derechos fundamentales que confiere el Código del Trabajo busca, precisamente, su amparo en el desarrollo de la relación laboral. Debe recordarse que el autodespido, en cambio, implica la decisión del trabajador, por muy justificada que sea, de poner término al contrato de trabajo ¿cómo puede pedirse tal amparo si no se desea mantener la relación laboral?. Sin embargo, el procedimiento de tutela no se limitó a la hipótesis indicada, la que se puede denominar tutela propiamente tal. Por el contrario, se incluyeron otras posibilidades que no constituyen, en estricto rigor, la tutela en el desarrollo de una relación laboral respetuosa de los derechos fundamentales del trabajador, sino que suponen que ha mediado el despido, reconociendo el derecho a obtener indemnizaciones por los daños causados por la referida vulneración, además, de las respectivas indemnizaciones por término del contrato, lo que hace que estas herramientas se constituyan en un medio indirecto para lograr que el empleador respete los derechos fundamentales o, lo que es lo mismo, como un desincentivo importante en su vulneración, (“El despido indirecto y el nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador”, Gabriela Lanata Fuenzalida/ Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, No 3, 2011, pp. 55-77).

DÉCIMO TERCERO: Que, despedido lo anterior, útil es referirse a los fundamentos que tuvo la denunciante de tutela de derechos fundamentales para interponer la acción del artículo 489 del Código Laboral, en relación al artículo 485 inciso 3°, fundándola en que, habiendo solicitado regularizar su contrato de trabajo en cuanto a plasmar lo que efectivamente está realizando hace 13 años, es decir que, se escrituraran sus reales funciones, responsabilidades, y en ese mismo orden de ideas se reajustara su remuneración acorde a su cargo y responsabilidad, reclamando dichos derechos ante la Contraloría General de la República, entidad fiscalizadora que pidió informar a la demandada I. Municipalidad de San Pedro, su empleador tomara una actitud hostil hacia ella, tomando la decisión de reubicarla de zona de trabajo, y señalándole que sus



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

funciones serán solo destinadas al área de educación, esto es, en un Liceo determinado de la comuna, lo que se traduce en un menoscabo, dado que, solo debería encargarse de los computadores del laboratorio de computación, lo que representa una actividad muy básica para sus conocimientos, perdiendo su oficina personal, y sus derechos laborales adquiridos en el transcurso de la relación laboral que se mantuvo durante 13 años, vulnerando su garantía de la indemnidad, atendido que la respuesta de su empleador ante el reclamo realizado ante la Contraloría General de la República fue ejercer una represalia en su contra, pues, con fecha 19 de mayo de 2021, le notificó mediante memo número 211, su decisión arbitraria de que sus funciones desde aquella fecha las cumpliría en el Liceo Municipal Anexo básica como encargada de informática y computación, es decir, sus 13 años de experiencia ahora serían aplicados a un establecimiento de educación básica en el laboratorio de computación, habiendo sido la exclusiva encargada de toda el área informática de la municipalidad, teniendo su propia oficina, y su indiscutible jerarquía de Jefatura en el área, todo lo anterior, en represalia por el ejercicio de sus derechos, razón que la llevó a tomar la decisión de proceder al despido indirecto, toda vez que aquello constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato de trabajo impone.

Precisa la demandante que esta decisión unilateral de su ex empleador hizo imposible la mantención de la relación laboral, pues significó un acto abusivo de auto tutela y de sanción, que generó un quiebre irrefragable de la relación, por lo que la vulneración de derechos a la que hace referencia ocurre con ocasión del despido indirecto.

DÉCIMO CUARTO: Que por su parte la demandada asevera que es efectivo que la demandante ha cumplido funciones en las áreas de Educación, Salud y Municipal respectivamente. Sin embargo, la Administración Municipal, dispuso que solo cumplirá funciones en su Departamento adscrito. Así, la Administradora Municipal, doña Guissel Lucero Madrid, mediante el Memorando N°77, de fecha 10 de mayo de 2022, se dirige a la Directora del Departamento de Educación, y a la Directora de la Secretaría Comunal de Planificación, señalando que excepcionalmente se autorizarán trabajos extraordinarios y permiso administrativo de la funcionaria en referencia, atendido a que está contratada para cumplir funciones en el DAEM, y que sin embargo, estas son desarrolladas en el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

área municipal, situación que debe regularizarse a más tardar el día 13 de mayo de 2022.

Por otro lado, aduce que no le resulta aplicable la Ley N°18.833, Estatuto para Funcionarios Municipales, puesto que su contratación indefinida se rige por las disposiciones del Código Laboral, en consecuencia, es efectivo que no pudo ni puede postular a programas de estudios impartidos por la SUBDERE, puesto que estos están dirigidos sólo para los funcionarios municipales. Advierte que la peticionaria alega no estar contratada bajo las disposiciones de la Ley N°18.883, a contrata o planta, sin embargo, para ingresar a la planta municipal, se requiere del cumplimiento de requisitos, y en la mayoría de los casos, de la selección por concurso público.

Señala que, en el Departamento de Educación, también se desempeña el funcionario Ignacio Antonio Millaguir Pinto, como informático del DAEM, y de los establecimientos educacionales de la comuna de San Pedro, quien percibe ingresos inferiores que la peticionaria. Además, en el área municipal, hay diversos prestadores de servicios a honorarios con título profesional que perciben ingresos en promedio de \$900.000, de este modo, no es una discriminación o desvalorización de su trabajo, sino que son los sueldos asignados a los profesionales de esta entidad edilicia.

Afirma que la Municipalidad de San Pedro al tomar conocimiento del reclamo formulado por la señora Tapia Landa, no adoptó ninguna represalia en su contra, precisando que, mediante el Memorándum N°211, la directora del Departamento de Educación solicita a la Oficina de Personal, la elaboración de una propuesta de anexo de contrato de trabajo que modifica sólo la función desempeñada, sin señalar ninguna otra modificación. No obstante lo anterior, una vez propuesto el anexo del contrato, la denunciante decide no suscribirlo, motivo por el cual la Administración Municipal no insistió, manteniéndola en el mismo cargo, sin modificación alguna. Asevera que fue una propuesta de modificación de contrato, sin embargo, esta nunca se concretizó, puesto que no al no existir acuerdo de voluntades entre la trabajadora y su empleador, no se celebró. Esto se comprueba fácilmente, dado que posteriormente a este hecho, la actora extendió licencias médicas sucesivas y prácticamente ininterrumpidas hasta el cese de funciones, y nunca se verificó la supuesta vulneración. Finalmente, aduce que no



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

se trasgrede la disposición normativa establecida en el artículo 12 del Código del Trabajo, porque nunca hubo cambio de funciones, por lo que malamente podría existir menoscabo.

DÉCIMO QUINTO: Que, de acuerdo con las reglas de carga de la prueba, corresponde a la denunciante aportar indicios de la vulneración de derechos alegada, y solo en la medida que ellos se den por establecidos, surge la necesidad del denunciado de justificar o explicar la razonabilidad, proporcionalidad y justificación de las conductas o acciones, a fin de desvirtuar que tales indicios llevan a concluir la existencia de vulneración de derechos.

En la especie, de la prueba rendida, es posible dar por establecido, en primer lugar, como indicio en relación a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, el hecho de haber decidido luego del reclamo de la actora a la Contraloría General de la República, el cambio de sus funciones y de su lugar de trabajo; el haber elaborado el memorándum N° 210 de fecha 19 de mayo de 2022, que disponía “Por medio del presente solicito a usted anexo de contrato a doña Karen Tapia Landa a contar del 01 de junio de 2022 y en calidad de indefinido como encargada de computación del Liceo municipal de San Pedro anexo básica, con una carga horaria de 44 horas semanales. Hay firma ilegible de doña Claudia Macarena Tapia Jerez, consta timbre de la directora DAEM del departamento de educación. Otro indicio es el correo electrónico enviado por doña Ana María Carrasco, administrativo área personal del departamento educación con fecha 25 de mayo de 2022 a doña Claudia Macarena Tapia Jerez, directora de DAEM, informándole que con esa misma fecha se recibe en su unidad su memorándum 210/2022 solicitando anexo de contrato para la funcionaria Karen Tapia, destinándole a cumplir funciones de asistente de la educación en el Liceo municipal de San Pedro a contar del 01/06/2022. Se procede a elaborar decreto y anexo, el cual adjunta, posteriormente la citó a firmar el mencionado documento, la funcionaria visita este 25 de mayo el DAEM y se le pide leer el anexo de contrato, el cual no firma diciéndole que lo tenía que revisar, luego se retira.

Tanto al memorándum como al correo electrónico descritos, debe añadirse como indicio el borrador anexo de contrato de trabajo a personal Código del Trabajo relativo a la funcionaria doña Karen Tapia Landa que refiere que fue contratada por Decreto Alcaldicio número 595 de fecha 18 de junio de 2009 como



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

encargada de informática y soporte técnico computacional desde el 01.06.2009 y de carácter indefinido; que, asimismo, considera el memorándum N° 210 de fecha 19.05.2022 de la Directora del Departamento de Educación de San Pedro, además de la necesidad de dicho departamento de contar con personal asistente de educación en los establecimientos educacionales de la comuna y que contiene como decreto la aprobación del anexo de contrato indefinido, suscrito entre la I. Municipalidad de San Pedro y doña Karen Viviana Tapia Landa, el que ordena modificar el punto número uno del Contrato Original de Trabajo, disponiendo que la Función será Asistente de la Educación en la función Encargada de Computación en el Liceo Municipal San Pedro Anexo Educación Básica, desde el 01.06.2022 y de carácter indefinido. Por último, otro indicio es que se emitió también el memorándum N° 211 de fecha 19.05.2022 de la Directora Administración Educación Municipal de la I. Municipalidad de San Pedro, doña Claudia Macarena Tapia Jerez, mediante el cual informa a doña Karen Tapia Landa que a contar del día cero 1 de junio de 2022, cumplirá funciones en Liceo Municipal de San Pedro (Anexo Básica), con una carga horaria de 44 horas semanales, como encargada de informática y computación. Hay firma ilegible de doña Claudia Macarena Tapia Jerez, consta timbre de la directora DAEM del departamento de educación.

Todos los antecedentes mencionados precedentemente son indicios suficientes para estimar que se produjo una vulneración de derechos fundamentales de la actora vulnerando su garantía a la indemnidad, y en razón de lo anterior le asistía al empleador el deber de justificar la razonabilidad, fundamento y proporcionalidad de la medida que se decidió adoptar.

Por lo que existe indicio suficiente de la represalia recibida por el trabajador en virtud del reclamo efectuado ante el ente contralor; lo que aquí se observa no es la procedencia del reclamo, sino la represalia por ejercer un derecho de reclamo.

DÉCIMO SEXTO: Que, cabe precisar que la decisión de menoscabar a la actora, en su calidad de funcionaria de la I. Municipalidad de San Pedro, se evidencia en su cambio de funciones, es decir, de ser la encargada de informática de tres áreas de la entidad edilicia mencionada, pretendieron dejarla encargada solo de una, y sin perjuicio de que la dejarían en el área de educación, que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

correspondía a aquella que contemplaba en su presupuesto la remuneración de la actora, lo cierto es que debe prevalecer el principio de primacía de la realidad, máxime si se redactó un borrador de anexo de contrato para encasillar a la funcionaria en el Liceo Anexo básica de la comuna como encargada del Laboratorio de Computación, decisión que llevaba aparejada un cambio del lugar de trabajo, pasando de una oficina propia a un laboratorio de computación, en el cual se pierde la privacidad y es un lugar compartido; lo anterior se encuentra acreditado con la documental de la actora, a través de conversaciones de wsp con diversos funcionarios, incluso jefes de los distintos departamentos de la Municipalidad, así como los memorándum que evidencian su verdadera labor, nos referimos al Memorándum N° 101/2017 de fecha 11 de agosto de 2017 emitido por el Sr. Matías Silva Obreque de la Secretaria Comunal de Planificación a la Sra. Karen Tapia Landa, en su calidad de encargada de informática, como al Memorándum N° 1 de fecha 20 de enero de 2021, emitido por doña Karen Tapia Landa, en su calidad de encargada de informática, a don José Galleguillos Soto en su calidad de director de SECPLA, lo que se encuentra refrendado por el Informe de evaluación de Propuesta “correos electrónicos y plataforma G Suite” de fecha 24 de agosto de 2020, en el cual la demandante firma como encargada de informática y soporte en computación, consta timbre de informática, transparencia y del alcalde de la I. Municipalidad de San Pedro en la última página del documento, consignándose asimismo que “se acepta propuesta de la comisión evaluadora con fecha 24 de agosto de 2020”; consta también en el Informe de evaluación de Propuesta “Servicio de Conexión de datos de internet” de fecha 16 de febrero de 2021, que la demandante firma como encargada de informática y soporte en computación, constando timbre de informática, coordinador ley SEP, director DAEM y del alcalde de la I. Municipalidad de San Pedro en la última página del documento, página en la que consta que “se acepta propuesta de la comisión evaluadora con fecha 18 de febrero de 2021”.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, de la documental descrita en el considerando anterior, la demandante ha logrado probar que luego del reclamo a la Contraloría intentaron menoscabarla en sus funciones y lugar de trabajo, lo que se encuentra refrendado al absolver posiciones como prueba de la parte demandada, puesto que este sentenciador consultó por sus funciones y la absolvente contestó que era



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

encargada de informática, licitaciones desde las bases técnicas, evaluarlas, era la unidad técnica, todo lo informático, soporte, internet en las tres áreas, le encargaron la facturación, tenía que fiscalizar, dar conformidad del servicio, sino reclamar a la empresa, debía tener criterio profesional, competencias, esto en el municipio, salud, educación y municipal, servicios de telefonía, compras de computadores, soluciones inalámbricas, conectividad, su profesión es ingeniería en ejecución en informática.

La confesional mencionada es acorde con lo declarado por don Luis Silva, director jurídico de la I. Municipalidad de San Pedro, quien absolvió posiciones como prueba de la parte demandante, y quien declaró que las funciones de doña Karen era encargada de informática de soporte técnico y temas computacionales, era su expertiz...” “Ingresó el año 2009 a trabajar. Contractualmente es encargada de la dirección de administración municipal del DAEM, tiene entendido que como es municipalidad pequeña tenía funciones en el área municipal y de salud. En el área de informática, cumplía funciones en el área de educación, salud y municipal”.

Es menester destacar que resulta complejo para cualquier trabajador un cambio de funciones de la envergadura que se describe en las reflexiones que anteceden, resultando un menoscabo ser la encargada de informática de gran parte de un aparataje municipal para pasar a ser la encargada de computación en un laboratorio de un liceo municipal de básica, donde se pierde incluso una oficina propia como la que mantuvo durante 13 años trabajando en la misma Municipalidad.

DÉCIMO OCTAVO: Que la prueba testimonial, tanto de la actora como de la demandada, es útil también para ilustrarnos acerca de la lesión a la garantía de indemnidad de la demandante, es así como don Samuel Espinoza, testigo de la actora, declaró que “Karen Tapia era una funcionaria de la municipalidad, la directora de informática, la conoce desde que llegó el año 2009 o 2010, fue concejal, por eso la conoce, tuvo bastante contacto con funcionarios y con Karen, porque era la única encargada de informática en ese departamento...”; “le llegó un memorándum diciendo que era trasladada al departamento, o Liceo Básico de San Pedro al laboratorio de computación, donde existen dos o tres PC y ahí la pusieron, la rebajaron de categoría, tenía oficina, etc., la mandaron a una escuela



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

básica de pocos computadores, no era lo que esperaba con su solicitud de aumento de sueldo y reconocimiento de experticia, este problema lo tuvieron muchas veces, se pagaba por educación y se trabajaba para la municipalidad, se fue adecuando a la gente, se regularizó a la planta, pero en este caso fue al revés, fue algo negativo para ella como ingeniero”. Por su parte, don Jeremías Vilches, declaró que ella era encargada de informática de la Municipalidad y el alcalde actual la iba a llevar como asistente del Liceo San Pedro, ella hizo una presentación a la Contraloría General de la República, ya que era funcionaria municipal, pagada por presupuesto de educación”... “Se autodespidió en octubre del año pasado, la causal fue porque siendo ingeniera y encargada de área informática de la municipalidad, la iban a llevar de encargada de los computadores al Liceo, por ende, era un menoscabo a sus funciones según el organigrama, era menos rango dentro del aparato municipal”.

La prueba testimonial de la demandada también nos ilustra en este sentido, puesto que doña Guissel Ivonne Lucero Madrid interrogada por este sentenciador si ella prestaba apoyo a las tres áreas: Municipal, salud y educación, contestó que en salud era apoyo cuando se requería, sin embargo, en el área educación y municipal era más permanente. Consultada cuánto tiempo estuvo ella en esas funciones, respondió que serían como 10 años, por lo que recuerda que ella le decía que llevaba trabajando en la municipalidad. Interrogada si el memo que se le exhibió fue posterior al reclamo que ella hizo en la Contraloría, contestó que cree que sí.

Por su parte doña Maritza Muñoz Vallejos, consultada en qué sección trabajan los encargados de informática, aclaró que Karen Tapia era la única encargada de informática, no existía en el año 2022 otro encargado que estuviese a nivel jerárquico. Las demás personas correspondían en los establecimientos a soporte técnico.

DÉCIMO NOVENO: Que, en relación al apercibimiento solicitado respecto del anexo de contrato redactado para cambiar de funciones a la demandante, y sin perjuicio de haberlo incorporado la misma denunciante de tutela, corresponde aplicar lo dispuesto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo a la parte demandada, pues no podía menos que obrar en su poder si fue redactado por un



funcionario o funcionaria de sus dependencias, independiente de que no se hubiese firmado por la trabajadora.

VIGÉSIMO: Que, atendidas las reflexiones que anteceden, los indicios de la actora son suficientes para exigirle a la denunciada los fundamentos y la proporcionalidad de su decisión, cuestión que se estima incumplida, siendo insuficiente la justificación de no haberse concretado por decreto alcaldicio el cambio de funciones y lugar físico de la actora, quien presentó licencias psiquiátricas producto de la misma decisión, por cuanto la desproporcionalidad de la misma era evidente y lesionó su garantía de indemnidad protegida por este procedimiento de tutela de derechos fundamentales el que, por cierto, hizo valer mediante la presente acción, razón por la cual se acogerá, como se dirá en lo resolutivo de la presente sentencia.

Consideramos necesario precisar que, si bien la denunciante no firmó el tantas veces mencionado anexo de contrato, tampoco fue dejado sin efecto el memorándum 211 de fecha 19 de mayo de 2022, circunstancia que correspondía acreditar a la demandada, faltando solo un decreto alcaldicio para llevar a cabo el cambio de funciones y lugar físico de trabajo comunicado a la denunciante de tutela, lo que claramente da cuenta de su vulneración a la indemnidad producto de su reclamo a la Contraloría General de la República.

Acogida la tutela, es procedente la indemnización establecida en el artículo 489 del código del Trabajo y las referidas en los artículos 162 inciso cuarto y 163, con su consecuente incremento.

La base de las indemnizaciones se tomará en la suma de \$994.614, según se observa de sus últimas liquidaciones, respondiendo lo demás a horas extraordinarias o bonos no comprendidos en la situación del artículo 172 del Código del ramo.

En cuanto a la Nulidad del Despido:

VIGÉSIMO PRIMERO: Que la denunciante de tutela ha solicitado en lo principal de su presentación se declare la nulidad del despido por no pago de sus cotizaciones previsionales, con un fundamento más bien ambiguo, sin señalar si los periodos y montos se adeudan completa o parcialmente, pues no cobra eventuales diferencias de cotizaciones de seguridad social, especificándolas como



tal, resultando improcedente aplicar el artículo 162 inciso quinto del Estatuto Laboral.

En contraste con la nulidad solicitada, nos encontramos con la prueba documental incorporada por la demandada mediante la cual acredita haber enterado las cotizaciones previsionales de la actora al menos hasta la fecha de su autodespido, incluso dentro de los plazos legales.

A mayor abundamiento, en el petitorio de la acción principal ni siquiera se mencionó la nulidad del despido por no pago de cotizaciones de seguridad social, razón por la cual, se incumple con lo dispuesto en el artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo, en relación a esta materia en específico.

Todos los antecedentes anteriores solo pueden conducir al rechazo de la nulidad solicitada.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos Visto además lo dispuesto en los artículos 3, 5, 7, 41, 63, 67, 73, 160, 162, 163, 171, 172, 420, 446 y siguientes, 456, 457, 459, 485, 489, 495 y 507, todos del Código del Trabajo, 144, 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; y artículo 1698 del Código Civil, y demás normas legales pertinentes **SE DECLARA:**

I.- Se rechaza la excepción de caducidad interpuesta por la demandada I. Municipalidad de San Pedro;

II.- Se acoge la acción de tutela laboral por vulneración con ocasión del despido, declarándose que se ha vulnerado la garantía de indemnidad por parte de su empleador I. Municipalidad de San Pedro;

III.- Se condena a la demandada I. Municipalidad de San Pedro a pagar a la demandante doña Karen Viviana Tapia Landa:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo, correspondiente a \$994.614.-;
2. Indemnización por 13 años de servicio con tope de 11, correspondiente a \$10.940.754.-
3. Recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicios, correspondiente a \$5.470.377.-;



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN

4. Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo de 6 remuneraciones, correspondiente a \$5.967.684.-

IV.- Se rechaza la acción de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales.

V.- Cada parte soportará sus costas;

VI.- Se ordena remitir copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro una vez ejecutoriada;

VII.- Una vez firme y ejecutoriada la presente sentencia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional en los términos del artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese.-

Notifíquese a las partes mediante correo electrónico.

RIT T-1-2023

RUC 23- 4-0450828-8

Proveyó don(a) JOSE SVATO NESVARA HERRERA, Juez Titular del 1er Juzgado de Letras de Melipilla.

En Melipilla a treinta y uno de enero de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FXCQXSXNGRN